

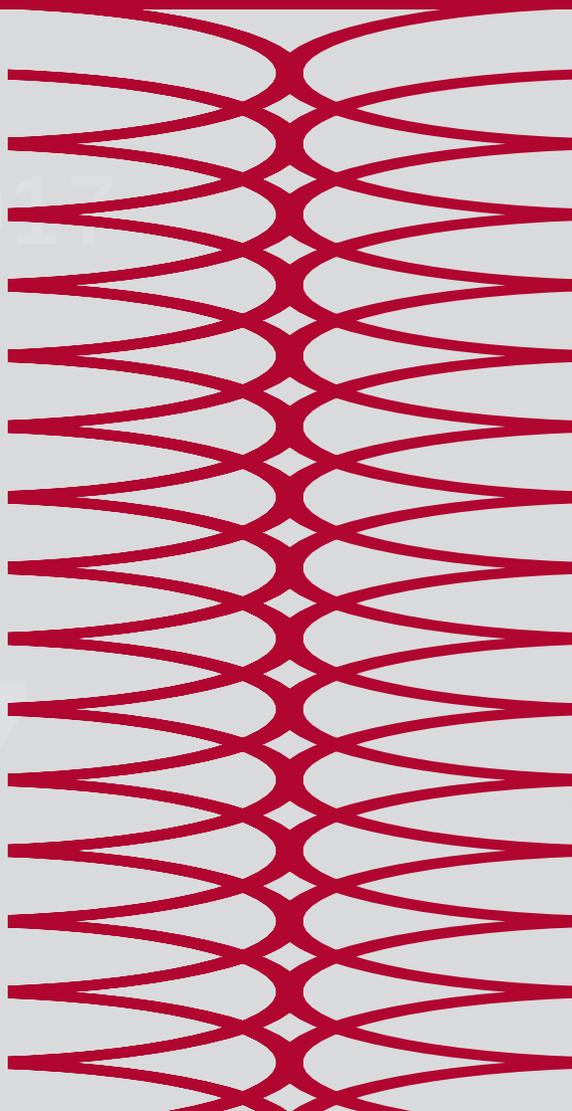


FAGLIGT FÆLLES FORBUND

dansk byggeri

TARIFVERTRAG FÜR DEN HOCH- UND TIEFBAU 2017

ZWISCHEN: DANSK BYGGERI/DEM HAUPTVERBAND DER DÄNISCHEN BAUINDUSTRIE
UND FAGLIGT FÆLLES FORBUND/DER GEWERKSCHAFT DÄNISCHER ARBEITER



2017

2017

17

2017

Tarifvertrag
für den Hoch- und Tiefbau

2017

zwischen

dem Hauptverband der
Dänischen Bauindustrie
Dansk Byggeri

und

der Gewerkschaft dänischer Arbeiter

Fagligt Fælles Forbund

INHALTSVERZEICHNIS:

Kapitel 1 Geltungsbereich des Tarifvertrags	9
§ 1 Geltungsbereich.....	9
§ 2 Begriffsbestimmung: ortsfeste/ortsveränderliche Arbeitsstätten ..	11
§ 3 Zoneneinteilung	11
§ 4 Aufnahme neuer Mitglieder.....	12
Kapitel 2 Besprechung der Sozialpartner und gemeinsame Informationsbesprechung.....	14
§ 5 Informationsbesprechung	14
Kapitel 3 Arbeitsverhältnis	15
§ 6 Angaben über das Arbeitsverhältnis.....	15
§ 7 Einstellung zu angestelltenähnlichen Bedingungen	16
Kapitel 4 Arbeitszeitbestimmungen	20
§ 8 Wöchentliche Arbeitszeit	20
§ 9 Tägliche Arbeitszeit	20
§ 10 Variierende wöchentliche Arbeitszeit.....	21
§ 11 Wöchentliche Arbeitszeit mit Stundenansparung	21
§ 12 Wochenendarbeit.....	22
§ 13 Teilzeit.....	23
§ 14 Auswärtsbeschäftigung.....	24
§ 15 Rufbereitschaft.....	25
§ 16 Arbeitsfreie Tage	25
§ 17 Sonstige Arbeitszeit	25
Kapitel 5 Überstunden, versetzte Arbeitszeit, Schichtarbeit.....	26
§ 18 Überstunden	26
§ 19 Systematische Überstunden.....	26
§ 20 Überstunden-, Sonn- und Feiertagsvergütung	27
§ 21 Versetzte Arbeitszeit.....	28
§ 22 Schichtarbeit	29
Kapitel 6 Zeitlohnbestimmungen	33
§ 23 Erwachsene Arbeitnehmer	33
§ 24 Fahrer und Asphaltarbeiter	33
§ 25 Dachdeckungsarbeiten	34

§ 26 Gärtner	34
§ 27 Neueingestellte ohne Branchenerfahrung	34
§ 28 Allgemeines	35
§ 29 Witterung	37
§ 30 Tages- und Nachtdienst.....	37
§ 31 Sanitär- und Sozialeinrichtungen - ortsveränderliche Arbeitsstätten	37
Kapitel 7 Sondervereinbarungen	39
§ 32 Fahrkostenabgeltung	39
§ 33 Rufbereitschaft.....	40
§ 34 Hotel und Verpflegung	41
Kapitel 8 Lohnzahlung	42
§ 35 Lohnzeitraum	42
§ 36 Lohnzahlung	42
§ 37 Lohnabrechnungen.....	43
Kapitel 9 Leistungslohn.....	45
§ 38 Vergabezeitverzeichnis, Akkordrichtzeiten und Preistarif	45
§ 39 Bestimmungen über Akkordarbeit	45
§ 40 Eine Verhandlung pro Tarifjahr.....	47
§ 41 Teilnahme von Auszubildenden am Akkord	47
§ 42 Akkordfestsetzung nach Akkordrichtzeiten.....	47
§ 43 Akkordfestsetzung durch Arbeitsstudien	48
§ 44 Sonstige Akkorde.....	48
§ 45 Minutenfaktoren	49
§ 46 Abschlagszahlungen bei Akkordarbeit	50
§ 47 Akkordierungsforderungen	50
§ 48 Akkordabrechnung.....	51
§ 49 Anwendung von Arbeitsstudien und Akkordrichtzeiten	54
§ 50 Preistarifausschuss für Pflasterarbeiten	55
§ 51 Fester Preistarifausschuss	55
Kapitel 10 Rente und Gesundheitsvorsorge.....	56
§ 52 Rente und Gesundheitsvorsorge	56
Kapitel 11 Krankheit, erster Krankheitstag eines Kindes u.Ä.	58
§ 53 Krankheit und Unfall	58

§ 54 Erster Krankheitstag eines Kindes	60
§ 55 Krankenhauseinweisung von Kindern	61
§ 56 Kinderbetreuungstage	61
§ 57 Mutterschaftsurlaub	62
§ 58 Pflage tage.....	63
Kapitel 12 Urlaubs- und Feiertagsbestimmungen	64
§ 59 Erwerb des Urlaubsanspruchs	64
§ 60 Inanspruchnahme des Urlaubs.....	64
§ 61 Krankheit und Urlaub	66
§ 62 Übertragung von Urlaub	67
§ 63 Urlaubsvergütung	67
§ 64 Urlaubsnachweis	68
§ 65 Auszahlung der Urlaubsvergütung	70
§ 66 Auszahlung von Urlaubsvergütung zum Ende des Urlaubsjahres.....	71
§ 67 Besondere Bestimmungen	73
§ 68 Urlaubsfonds der Fachorganisationen.....	74
§ 69 Vergütung von Feiertagen, arbeitsfreien Tagen, Seniorenfeiertagen und Kinderbetreuungstagen.....	75
§ 70 Seniorenregelung	78
§ 71 Urlaubs- und Feiertagsregelungen für entsendete Arbeitnehmer	79
Kapitel 13 Zusammenarbeit.....	81
§ 72 Bestimmung der Vertrauensleute	81
§ 73 Arbeitsschutzbeauftragte	84
§ 74 Kooperationseinrichtungen.....	85
§ 75 Zusammenarbeit und Arbeitsschutz.....	86
Kapitel 14 Ausbildung	87
§ 76 Freistellung für Ausbildung	87
§ 77 Ausbildungsfonds	87
§ 78 Entwicklungsfonds des Dänischen Arbeitgeberverbands und des Dänischen Gewerkschaftsbunds	88
§ 79 Entwicklungsfonds der Hoch- und Tiefbauindustrie	88
Kapitel 15 Einstellung und Kündigung.....	90

§ 80 Einstellung	90
§ 81 Kündigung.....	90
§ 82 Vorübergehende Entlassung	92
Kapitel 16 Jungarbeiter.....	94
§ 83 Allgemeine Bestimmungen	94
§ 84 Einstellung von Jungarbeitern	94
§ 85 Entlohnung von Jungarbeitern.....	95
§ 86 Sicherheit und Ausbildung	96
Kapitel 17 Bestimmungen über die Behandlung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten.....	97
§ 87 Arbeitsrechtliche Streitigkeiten	97
§ 88 Arbeitsrechtliche Behandlung von Verweisungen	102
§ 89 Lohn- und Arbeitsbedingungen für ausländische Arbeitmer ..	102
§ 90 Arbeitsgericht.....	106
§ 91 Dringende Fälle	106
§ 92 Arbeitseinstellung	107
§ 93 Tarifwidrige Arbeitskonflikte.....	107
Kapitel 18 Ausschuss für gleichen Lohn.....	108
§ 94 Ausschuss für gleichen Lohn.....	108
Kapitel 19 Sonstige Bestimmungen.....	110
§ 95 Arbeitskleidung	110
§ 96 Geräte und Werkzeuge.....	110
§ 97 Regelungen auf Versuchsbasis	111
§ 98 Elektronische Dokumente.....	111
§ 99 Revision des Tarifvertrages u.Ä.	112
§ 100 Auftragsbedingungen.....	113
§ 101 Zeitarbeit.....	113
§ 102 Umgehung des Tarifvertrages	115
§ 103 Implementierung von EU-Richtlinien	115
§ 104 Beschäftigungskodex.....	116
§ 105 Geltungsdauer des Tarifvertrages	116
Kapitel 20 Auszubildende	117
§ 1 Tägliche Arbeitszeit	117
§ 2 Ausbildungszeit.....	118

§ 3 Entlohnung.....	118
§ 4 Erwachsene Auszubildende	119
§ 5 Teilnahme von Auszubildenden am Gesellenakkord	120
§ 6 Entlohnung und Einstellung.....	120
§ 7 Rente	121
§ 8 Versicherung der Auszubildenden.....	121
§ 9 Arbeitskleidung	122
§ 10 Arbeitsschuhe	122
§ 11 Werkzeug.....	122
§ 12 Fahrkostenabgeltung.....	122
§ 13 Sanitär- und Sozialeinrichtungen.....	125
§ 14 Urlaubsbestimmungen.....	125
§ 15 Besondere Bestimmungen	126
§ 16 Überstunden	126
§ 17 Bestimmungen über die Behandlung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten	127
Kapitel 21 Protokolle.....	128
Protokoll über Arbeitsschutz	128
Protokoll über den Arbeitsschutzbus des dänischen Baugewerbes, Byggeriets Arbejds miljøbus	130
Protokoll über den arbeitsschutzpolitischen Einsatz im Hoch- und Tiefbau.....	131
Protokoll über Kompetenzentwicklung im Hoch- und Tiefbau.....	133
Protokoll über Nachtarbeit und Gesundheitskontrolle	135
Protokoll über Sozialdumping	136
Protokoll über die Verordnung Nr. 2016/679 über die Verarbeitung personenbezogener Daten ("Verordnung über personenbezogene Daten").....	137
Protokoll über zusätzlichen Urlaub für entsendende Unternehmen...	138
Protokoll über Rentenverhältnisse für entsendende Unternehmen .	141
Protokoll über Beschaffung und Qualifizierung der Arbeitskräfte für Hoch-und Tiefbauvorhaben	143
Protokoll über Informationen über die Benutzung von Subunternehmern	145

Protokoll über Produktivitätssteigerung durch Zusammenarbeit und Planung.....	146
Kapitel 22 Anhänge	147
Anhang 1 Manteltarifvertrag vom 31. Oktober 1973	147
Anhang 2 Fahrkostenabgeltung	154
Anhang 3 Bauarbeiten in der Winterperiode	158
Anhang 4 Arbeitsvertrag	165
Anhang 5 Vertrag über Offshore Tätigkeiten.....	168
Anhang 6 Vereinbarung über Vorpraktikum	172
Stichwort-Index	176

Kapitel 1

Geltungsbereich des Tarifvertrags

§ 1 Geltungsbereich

1. Der Tarifvertrag mit zugehörigen Vorgabezeitverzeichnissen gilt landesweit für ortsveränderliche Arbeitsstätten mit Ausnahme der Kommunen Kopenhagen und Frederiksberg.
2. Der Tarifvertrag wurde bei der Erneuerung des Tarifvertrags 2004 mit dem zwischen der Spezialarbeitergewerkschaft in Dänemark (SiD) /Specialarbejderforbundet i Danmark/ und dem dänischen Baugewerbeverband (BYG) /Byggeriets Arbejdsgivere/ geschlossenen Tarifvertrag für Hoch- und Tiefbau zusammengeschrieben und gilt für sämtliche gegenwärtigen und künftigen Mitglieder des Hauptverbands der Dänischen Bauindustrie /Dansk Byggeri/ die Arbeitnehmer innerhalb des fachlichen Geltungsbereichs des Tarifvertrags beschäftigen, es sei denn, es ist etwas anderes in den jeweiligen Tarifbestimmungen festgesetzt.
3. Der Tarifvertrag erstreckt sich auf denselben tätigkeitsbezogenen Geltungsbereich wie bisher sowie auf Tätigkeiten, die von ihrer Art her von Hoch- und Tiefbauhandwerkern und Spezialarbeitern durchgeführt werden können (Anlern Tätigkeiten).
4. Der Lohn errechnet sich nach den einschlägigen tariflichen Bestimmungen. Insbesondere wird der Akkordlohn aufgrund von Arbeitsstudien und den zwischen den Organisationen festgelegten Minutenfaktoren ermittelt.

Pflasterarbeiten und Mithilfe bei Pflasterarbeiten

5. Der Tarifvertrag mit zugehörigen Vorgabepreislisten für Pflasterarbeiten gilt landesweit.

Besonderes zu Dachdeckungsarbeiten

6. Der Tarifvertrag mit zugehörigem Zeittarif für Dachdeckungsarbeiten gilt landesweit, ergänzt durch die zwischen den Parteien am 3. Februar 1995 vereinbarten Sonderbestimmungen.

Gärtnerarbeiten

7. Die Parteien stimmen darin überein, dass sich Mitglieder des Hauptverbands der Dänischen Bauindustrie seit vielen Jahren mit der Anlage, Unterhaltung und Instandhaltung von Grünanlagen beschäftigen, sowie dass sich die Gewerkschaft dänischer Arbeiter /Fagligt Fælles Forbund/ bei etlichen Gelegenheiten an arbeitsrechtlichen Verfahren in Zusammenhang mit Streitigkeiten in diesem Bereich gemäß dem zwischen den Parteien geltenden Tarifvertrag beteiligt hat.
8. Der Tarifvertrag deckt weiterhin diese Tätigkeiten ab, wobei jedoch im Falle von Tätigkeiten, die eine Fachausbildung als Gärtner voraussetzen, vorher eine örtliche Vereinbarung über diese Tätigkeiten zu treffen ist, ggf. unter Mitwirken der Organisationen.

Offshore-Arbeiten

9. Der Tarifvertrag gilt auch für Tätigkeiten auf mobilen und stationären Plattformen (im Offshore-Gebiet), wobei jedoch infolge der besonderen Arbeitsbedingungen an solchen Arbeitsstätten diesbezüglich ein besonderer Vertrag abgeschlossen worden ist.

Ein Abdruck des Vertrags findet sich in [Anhang 5](#).

Die Kommunen Kopenhagen und Frederiksberg

10. In den Kommunen Kopenhagen und Frederiksberg gilt der zwischen der Gewerkschaft der Bau-, Erd- und Umweltarbeiter /Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening/ und dem Hauptverband der Dänischen Bauindustrie bestehende Tarifvertrag. Insoweit der Hauptverband der Dänischen Bauindustrie und die Gewerkschaft der Bau-, Erde- und Umweltarbeiter vereinbaren, dass der zwischen diesen Parteien geltende Tarifvertrag erlöschen soll, sind sich die unterzeichnenden Parteien darüber einig, dass dieser Tarifvertrag in den Kommunen Kopenhagen und Frederiksberg gilt.

§ 2 Begriffsbestimmung: ortsfeste/ortsveränderliche Arbeitsstätten

1. Feste, stationäre Arbeitsstätten, von denen aus ein fertiges Produkt bzw. eine fertige Dienstleistung an eine Reihe verschiedener Abnehmer geliefert wird, u.a. Industriebetriebe, Hersteller von Fertigbauteilen bzw. Fertigbeton, Steinindustriebetriebe, Kiesgruben, stationäre Reparaturwerkstätten und stationäre Materialhöfe sowie Betriebe, die Kanal- oder Schlammsaugarbeiten ausführen.

Wechselnde Beschäftigung

2. Arbeitnehmer sind von den Bestimmungen für ortsfeste Arbeitsstätten erfasst, wenn ihr eigentliches Arbeitsverhältnis und überwiegende Beschäftigung für die ortsfeste Produktionsstätte vorgesehen ist, unabhängig davon, ob sie vom Betrieb ausliefern oder ob sie zwecks Montage/Verarbeitung an ortsveränderliche Arbeitsstätten entsendet werden.

Versetzung

3. Arbeitnehmer können von ortsfesten Arbeitsstätten zu ortsveränderlichen Arbeitsstätten versetzt werden. In dem Fall werden die Arbeitnehmer von den Bestimmungen für ortsveränderliche Arbeitsstätten erfasst.

§ 3 Zoneneinteilung

Zone 1

Ausgehend von der Bucht Køge Bugt verläuft die nordwestliche und nördliche Grenze der Zone 1 entlang der Westgrenze der Gemeinde Valensbæk und der Gemeinde Herstedernes (Landesstraße Kopenhagen-Roskilde wird bei km 16,0 geschnitten). Danach folgt sie der Westgrenze der Gemeinde Ballerup, im weiteren Verlauf der Süd- und Westgrenze der Gemeinde Værløse bis zur Südgrenze der Gemeinde Farum unmittelbar westlich des Sees Farum Sø. Von hier aus folgt die Zonengrenze der Grenze zwischen den Gemeinden Ganløse und Farum Richtung Nordwesten mit einer Kurve in östliche Richtung zur Bahn Slingerupbanen; danach folgt sie der Bahntrasse bis zur Gemeinde Lyngby. Hier folgt die Zonengrenze der Ostgrenze der Gemeinde Lyngby in nordöstliche Richtung und weiter entlang der Westgrenze der Gemeinde Blovstrød Richtung Nord-Nordosten, bis sie unmittelbar nach der Überquerung der Straße Kongevejen (bei km 26,8) an die Grenze der Gemeinde Karlebo

entlang der Südostseite des Tierparks Store Dyrehave stößt. Die Zonengrenze folgt dann der Gemeindegrenze entlang dem Store Dyrehave Richtung Nordosten und danach Richtung Nordwesten bis zum Gehölz Grønholt Hegn und weiter entlang dessen südöstlicher Seite bis zur Nordgrenze der Gemeinde Karlebo, der sie dann in Richtung Osten bis zum Øresund unmittelbar südlich von Laveskov folgt.

Zone 2

Zone 2 umfasst das Amt Frederiksborg mit Ausnahme der Teile, die nach Obigem innerhalb der Grenze der Zone 1 liegen. In Hornsherred folgt die Zonengrenze daher der Amtsgrenze südlich von Skibby; östlich von Roskilde Fjord folgt sie ebenfalls der Südgrenze des Amtes Frederiksborg entlang dem Bach Værebro Å bis zur Grenze des südlichen Gerichtsbezirks des Amtes Kopenhagen, dieser Grenze entlang Richtung Süden bis Hedehusene, bis sie die nördliche Grenze der Gemeinde Reerslev schneidet. (Die Landstraße Kopenhagen-Roskilde wird bei km 24,4 geschnitten). Danach folgt sie der Grenze zwischen den Gemeinden Reerslev und Vindinge und weiter Richtung Osten zwischen den Gemeinden Reerslev und Tune, Richtung Süden weiter entlang der Grenze zwischen den Gemeinden Tune und Greve. Danach folgt die Zonengrenze der Grenze um die Gemeinde Karlslunde Richtung Süden und Osten bis zur Bucht Køge Bugt.

§ 4 Aufnahme neuer Mitglieder

Wenn ein Betrieb in den Hauptverband der Dänischen Bauindustrie eintritt, gilt Folgendes:

Neue Mitglieder mit einem anderen Tarifvertrag

1. Für Betriebe, die als Mitglieder in den Hauptverband der Dänischen Bauindustrie aufgenommen werden, und die bisher von einem anderen Tarifvertrag erfasst waren, werden drei Monate, nachdem die Gewerkschaft die Mitteilung über die Aufnahme des Betriebs in den Hauptverband der Dänischen Bauindustrie erhalten hat, die Tarifverträge des Hauptverbands der Dänischen Bauindustrie wirksam.

Neue, von einem Beitrittstarifvertrag erfasste Mitglieder

2. Beitrittstarifverträge, die in Betrieben gelten, die in den Hauptverband der Dänischen Bauindustrie eintreten, gelten bis zu drei Monate, nachdem die Gewerkschaft die schriftliche Mitteilung über die Mitgliedschaft im Hauptverband der Dänischen Bauindustrie erhalten hat. Hiernach kommt der für den Bereich geltende Tarifvertrag des Hauptverbands der Dänischen Bauindustrie zur Anwendung.

3. Bei Austritt aus dem Hauptverband der Dänischen Bauindustrie wird der Beitrittstarifvertrag wieder wirksam, es sei denn, der Betrieb wird durch die Mitgliedschaft in einer Mitgliedsorganisation des Dänischen Arbeitgeberverbands (DA) /Dansk Arbejdsgiverforening/ von einem anderen Tarifvertrag erfasst.

Anpassungsverhandlungen

4. Wenn der Gewerkschaft bekannt wird, dass ein Betrieb von einem Tarifvertrag des Hauptverbands der Dänischen Bauindustrie erfasst wird, kann die Gewerkschaft die Abhaltung einer Organisationssitzung beantragen, [§ 87 Abs. 17](#).
Zweck der Organisationssitzung ist es, die Möglichkeiten zu prüfen, wie die Arbeitnehmer in die geltenden Tarifbedingungen eingeordnet werden können, damit die tariflichen Bestimmungen eingehalten werden, und den Tarifvertragsparteien die Gelegenheit zu geben, sich mit den vorhandenen Lohn- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer bekannt zu machen.
Im Rahmen der Anpassungsverhandlungen können geltende Lohn- und Beschäftigungsbedingungen dokumentiert werden.

Kapitel 2

Besprechung der Sozialpartner und gemeinsame Informationsbesprechung

§ 5 Informationsbesprechung

1. Die Organisationen wollen sicherstellen, dass das dänische Modell auf den dänischen Baustellen bestmöglich funktioniert, und dass alle Parteien einen möglichst guten Auftakt bekommen. Wenn sich die Organisationen einig sind, dass dafür ein Bedarf besteht, obliegt es dem Bauunternehmer, an einer gemeinsamen Besprechung auf Führungsebene mit den Sozialpartnern teilzunehmen. In dieser Besprechung bekommt der Bauunternehmer die Möglichkeit, seine Organisation zu erläutern, und die Sozialpartner bekommen die Möglichkeit, das dänische Modell zu erläutern und das Unternehmen kennenzulernen.
2. Die Organisationen sind sich ferner darüber einig, eine gemeinsame Informationsbesprechung anzubieten, gern innerhalb des ersten Monats nach Beginn der Arbeiten in Dänemark.
3. Wenn möglich, kann die Besprechung auf der Baustelle stattfinden. Im entgegengesetzten Fall sorgt einer der Parteien für geeignete Räume.
4. Diese Vereinbarung schließt jedoch nicht aus, dass die Tarifpartner Besprechungen mit den jeweiligen Parteien haben.
5. Außerdem sind sich die Organisationen einig, am Anfang größerer Hoch- und Tiefbauvorhaben gemeinsame Einführungsbesprechungen für die Unternehmen und die Mitarbeiter anzubieten mit dem Zweck, den Parteien auf den einzelnen Baustellen vor Ort eine Einführung in die geltenden Lohn- und Arbeitsbedingungen zu geben.

Kapitel 3 Arbeitsverhältnis

§ 6 Angaben über das Arbeitsverhältnis

Arbeitsvertrag

1. Bei Einstellung von Arbeitnehmern für eine Dauer von mehr als 1 Monat mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von über 8 Stunden müssen dem Arbeitnehmer schriftliche Angaben über die Arbeitsbedingungen zur Verfügung gestellt werden.

Neben Namen, Adressen, Telefonnummern und CPR-Nummer (dänische Personenkennziffer) bzw. CVR-Nummer (Nr. im dänischen Unternehmensregister) sind folgende Angaben zu machen:

- Welcher Tarifvertrag gilt für das Arbeitsverhältnis?
- Entlohnungsform - Stundenlohn oder Akkordlohn
- Bei Stundenlohn ist der vereinbarte Anfangslohn anzugeben
- Zeitpunkte der Lohnzahlung
- Es ist anzuführen, ob es sich um eine ortsfeste oder eine ortsveränderliche Arbeitsstätte handelt
- Antrittsdatum
- Unterschriften der Parteien.

Die Angaben sind dem Arbeitnehmer spätestens 1 Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses auszuhändigen.

Die Organisationen empfehlen, den als [Anhang 4](#), abgedruckten Arbeitsvertrag anzuwenden.

Änderung des Arbeitsverhältnisses

2. Treten Änderungen der im Arbeitsvertrag angeführten Bedingungen ein, so ist dies dem Arbeitnehmer schnellstmöglich und spätestens 1 Monat nach Wirksamwerden der Änderung schriftlich mitzuteilen. Dies gilt jedoch nicht, sofern es sich um Änderungen der Gesetze, der verwaltungs- oder satzungsmäßigen Bestimmungen oder der Kollektivverträge, die das Arbeitsverhältnis betreffen, handelt.

Nichteinhaltung der Auskunftspflicht

3. Hat der Arbeitnehmer bei Ablauf der angeführten Zeitfristen keine Angaben über das Arbeitsverhältnis erhalten, vgl. [Abs. 1](#) und [Abs. 2](#), kann diese Frage nach den tariflichen Bestimmungen über die Behandlung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten behandelt werden. [Bestimmungen über die Behandlung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten](#)
Werden die obigen Angaben dem Arbeitnehmer spätestens 15 Tage, nachdem eine berechtigte diesbezügliche Forderung an den betreffenden Arbeitgeber gestellt worden ist, ausgehändigt, kann dem Arbeitgeber keine Vertragsstrafe auferlegt werden, es sei denn, es liegt eine systematische Verletzung der Vereinbarung über die Auskunftspflicht des Arbeitgebers vor.
4. Falls ein vor dem 1. Juli 1993 eingestellter Arbeitnehmer schriftlich Angaben über das Arbeitsverhältnis, vgl. [Abs. 1](#) und [Abs. 2](#), wünscht und der Arbeitnehmer zum 1. Juli 1993 oder später einen entsprechenden Antrag stellt, hat der Arbeitgeber binnen 2 Monaten nach Antragsstellung dem Arbeitnehmer die gewünschten Angaben auszuhändigen.
5. Lehrlinge und Auszubildende fallen nicht unter diese Bestimmungen.

§ 7 Einstellung zu angestelltenähnlichen Bedingungen

1. Die Organisationen empfehlen den Betrieben, die für gewisse Arbeitnehmer mit mehr als 1 Jahr Beschäftigungszeit ein angestelltenähnliches Arbeitsverhältnis wünschen, vorrangig nach den Richtlinien vorzugehen, die in diesem Vertrag angeführt sind.
2. Angestelltenähnliche Arbeitsverhältnisse können individuell mit Arbeitnehmern, die eine besonders verantwortungsvolle, qualifizierte Arbeit ausführen, vereinbart werden. Vereinbarungen über die Einstellung zu angestelltenähnlichen Bedingungen bedürfen zu ihrer Gültigkeit der Schriftform.

Die Organisationen arbeiten gemeinschaftlich ein Formular aus, das bei Verträgen über die Einstellung zu angestelltenähnlichen Bedingungen anzuwenden ist. Nach Unterzeichnung kann die Einsendung des Einstellungsformulars an die jeweiligen Organisationen gefordert werden.

Die Frage über die Einführung oder Abschaffung von Vereinbarungen über angestelltenähnliche Beschäftigungsbedingungen kann

arbeitsrechtlich behandelt werden, jedoch nicht in einem Schiedsverfahren.

3. Von den Bestimmungen nach § 8 des dänischen Angestelltengesetzes /Funktionærloven/ über Fortzahlung von Vorruhestandsbezügen bei Tod kann durch Vereinbarung nicht abgewichen werden.

Entgelt

4. Das Entgelt soll den Qualifikationen, der Verantwortung, Leistung und Tüchtigkeit des jeweiligen Arbeitnehmers entsprechen. Einmal im Jahr wird das Entgelt für den Einzelnen neu beurteilt und eventuell angepasst. Der Anpassungszeitpunkt kann derselbe sein wie für die Angestellten des Betriebs.

Meinungsverschiedenheiten betreffend das Lohnniveau bzw. die Lohnanpassung können arbeitsrechtlich nach den Bestimmungen des Tarifvertrags behandelt werden.

Bei Einstellung zu angestelltenähnlichen Bedingungen wird der Stundenlohn mit der geltenden Stundenzahl, zzt. 160,33, auf Monatslohn umgerechnet. Der Lohn wird zu den Terminen ausgezahlt, die auch für die Angestellten des Betriebs gelten.

Beschäftigungszeit

5. Die Beschäftigungszeit bei Einstellung zu angestelltenähnlichen Bedingungen wird ab dem Zeitpunkt, in dem der Übergang zu einem angestelltenähnlichen Arbeitsverhältnis erfolgt, gerechnet, wobei jedoch mindestens die bis dahin erworbene Kündigungsfrist bestehen bleibt.

Kündigung

6. Im Falle einer Kündigung regelt sich die Dauer der Kündigungsfrist für beide Parteien nach den Bestimmungen von § 2 dänisches Angestelltengesetzes.

Die Parteien sind sich darüber einig, dass die Kündigungsfristen bei Übergang zu einem angestelltenähnlichen Arbeitsverhältnis nicht kürzer sein können als die gemäß Tarifvertrag erworbenen.

Eine Kündigung kann während einer Krankheit ausgesprochen werden. [§ 81 Abs. 8](#) und [§ 8](#) des Tarifvertrags finden keine Anwendung auf Verträge über ein angestelltenähnliches Arbeitsverhältnis.

7. In dem jeweiligen Vertrag kann vereinbart werden, dass dem Arbeitnehmer mit einer Frist von 1 Monat zum Ausscheiden zum Ende eines Monats gekündigt werden kann, wenn der Betreffende innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten insgesamt 120 Tage Entgelt bei Krankheit bezogen hat. Die Gültigkeit der Kündigung setzt voraus, dass sie unmittelbar im Anschluss an den Ablauf der

120 Krankentage, sowie während der Betreffende noch krank ist, ausgesprochen wird, wogegen die Gültigkeit nicht davon betroffen wird, dass der Arbeitnehmer nach Aussprache der Kündigung zur Arbeit zurückgekehrt ist.

Arbeitszeit

8. Die Arbeitszeit, einschließlich etwaiger Überstunden, Schichtarbeit und versetzter Zeit, und die Vergütung hierfür sind nach den Bestimmungen des Tarifvertrags festzulegen.

Urlaub

9. Bei Einstellung zu angestelltenähnlichen Bedingungen wird bezahlter Urlaub oder Urlaub mit Urlaubsvergütung gewährt, vgl. § 23 Urlaubsgesetz /Ferieloven/. Diese Bestimmung ersetzt § 63 des Tarifvertrags.

Rentenbeitrag von Urlaubszulagen

10. Ab dem 1. Mai 2014 gehören die Urlaubszulagen zur Rentenbeitragsbemessungsgrundlage.

Feiertage

11. Für Feiertage und sonstige arbeitsfreie Tage wird das volle Entgelt gezahlt.

Zusätzliche arbeitsfreie Tage

12. Arbeitnehmer haben Anspruch auf 5 zusätzliche arbeitsfreie Tage pro Kalenderjahr.
13. Sofern ein Arbeitnehmer mit angestelltenähnlichen Beschäftigungsbedingungen die zusätzlichen arbeitsfreien Tage vor Ablauf des Kalenderjahres nicht in Anspruch genommen hat, kann der Arbeitnehmer binnen 3 Wochen eine Abgeltung in Höhe eines Tageslohns pro nicht wahrgenommenen zusätzlichen arbeitsfreien Tag fordern, wonach die Abgeltung zusammen mit der nächstfolgenden Lohnzahlung auszuzahlen ist.

Besondere Ansparung

14. Für Arbeitnehmer, die zu angestelltenähnlichen Bedingungen eingestellt sind, wird ein besonderes Sparkonto eingerichtet, auf das der Arbeitgeber einen Beitrag von dem urlaubsberechtigten Entgelt eingezahlt. Dieser Beitrag beträgt:

ab 1. März 2017	2,7 %
ab 1. März 2018	3,4 %
ab 1. März 2019	4,0%

Vom Betrag wird Urlaubsgeld (12,5%) berechnet.

Zahlung

15. Der Betrag ist mit dem Entgelt für den Monat Dezember an den Arbeitnehmer auszuführen, wenn nicht der Arbeitnehmer vor dem 1. Dezember die Überweisung des Betrags auf das Rentenkonto des Betroffenen beantragt hat.

Bei Ausscheiden wird der Saldo mit dem letzten Entgelt ausgezahlt.

Krankheit

16. Bei Krankheit zahlt der Betrieb das volle Entgelt fort.

Sonstige Bestimmungen

17. Für zu angestelltenähnlichen Bedingungen beschäftigte Arbeitnehmer gelten §§ 2a und 2b, 16, 17 und 17a des dänischen Angestelltengesetzes.

Wenn nicht etwas anderes in dieser Bestimmung oder in dem von den Parteien ausgearbeiteten Arbeitsvertrag angeführt ist, gelten die Bestimmungen des Tarifvertrags für den Arbeitnehmer.

Arbeitsrechtliche Behandlung

18. Etwaige Meinungsverschiedenheiten betreffend die Auslegung der jeweiligen Verträge oder der obigen Richtlinien sind nach den tariflichen Bestimmungen über die Behandlung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten behandelt.

[Bestimmungen über die Behandlung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten](#)

Will der Betrieb von einem Vertrag über ein angestelltenähnliches Arbeitsverhältnis mit einem einzelnen Arbeitnehmer befreit werden, oder will der betreffende Arbeitnehmer davon befreit werden, so kann dies unter Einhaltung der jeweiligen Kündigungsfrist geschehen.

Nach Ablauf obiger Fristen wird der Arbeitnehmer allein als von diesem Tarifvertrag erfasst angesehen.

Bereits bestehende Verträge über die Beschäftigung zu angestelltenähnlichen Bedingungen können durch Vereinbarung zwischen den örtlichen Parteien nach diesen Richtlinien umgeschrieben werden.

Kapitel 4 Arbeitszeitbestimmungen

§ 8 Wöchentliche Arbeitszeit

1. Die Dauer der regelmäßigen effektiven Arbeitszeit beträgt 37 Stunden pro Woche.
2. Die wöchentliche Arbeitszeit verteilt sich auf die ersten 5 Tage der Woche.

§ 9 Tägliche Arbeitszeit

Tägliche Arbeitszeit

1. Die regelmäßige tägliche Arbeitszeit wird zwischen 6.00 und 18.00 Uhr festgelegt. Essens- und Ruhepausen dürfen insgesamt nicht mehr als 1 Stunde und nicht weniger als 0,5 Stunde betragen.

Festlegung der täglichen Arbeitszeit

2. Bei der Festlegung, wie die tägliche Arbeitszeit sowie Essens- und Ruhepausen zu verteilen sind, sind die Arbeitnehmer anzuhören.
3. Falls der Arbeitgeber sich nicht imstande sieht, einem Wunsch der Arbeitnehmer entgegenzukommen, setzt er die Arbeitszeit unter Berücksichtigung der Belange des Betriebs fest. Diese kann unter Einhaltung einer Frist von 10 Tagen eingeführt werden.

Innerhalb dieses Zeitraums haben die Arbeitnehmer gemäß den [Bestimmungen über die Behandlung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten](#) Einspruchsrecht wegen fehlender Rücksichtnahme, die durch die Belange des Betriebs nicht ausreichend begründet ist.

Das vereinbarte Entgelt deckt eine etwaige Verschiebung der Essenspausen ab, jedoch nicht um mehr als durchschnittlich 1 Stunde täglich pro Woche und nicht um mehr als 1,5 Stunden für einen einzelnen Tag.

§ 10 Variierende wöchentliche Arbeitszeit

1. Über die Erhöhung oder Minderung der täglichen bzw. wöchentlichen Arbeitszeit können örtlich schriftliche Vereinbarungen getroffen werden, so dass die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit über einen im Voraus festgelegten Zeitraum im Durchschnitt 37 Stunden beträgt.
2. Der Zeitraum kann sich nicht über mehr als 12 Monate ausschließlich Urlaub erstrecken.
3. Eine solche Vereinbarung darf nicht zu einer regelmäßigen täglichen Arbeitszeit von mehr als 10 effektiven Stunden führen.

§ 11 Wöchentliche Arbeitszeit mit Stundenansparung

1. Über das in § 8 Angeführte hinaus besteht die Möglichkeit, durch örtliche schriftliche Vereinbarung die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf 46 Stunden festzulegen, und zwar gegen einen Ausgleich durch Freizeitgewährung für die überschüssigen Stunden, vorrangig als ganze Tage innerhalb von 3 Monaten nach ihrem Entstehen.
Es können nicht gleichzeitig Überstunden gemäß [§ 18 Abs. 2 Unterabsatz 1](#) geleistet werden.
2. Eine solche Vereinbarung löst keine Zahlung eines Überstundenzuschlags aus.
3. Die Freizeitgewährung wird in Abstimmung mit den Arbeitnehmern vom Betrieb festgesetzt. Die Freizeitgewährung für angesparte freie Tage muss vor einem etwaigen Ausscheiden aus dem Betrieb erfolgen.

§ 12 Wochenendarbeit

Bedingungen

1. Sofern örtlich hierüber Einigung erzielt werden kann, kann Wochenendarbeit eingeführt werden.
2. In diesem Fall werden maximal 12 Stunden an Samstagen bzw. Sonntagen gearbeitet.
3. Arbeitsbeginn und -ende an Samstagen und Sonntagen wird vom Betrieb festgesetzt.
4. Arbeitnehmer, die für Wochenendarbeit eingestellt werden, dürfen nicht gleichzeitig eine andere entgeltliche Beschäftigung ausüben. Es kann daher kein ergänzendes Arbeitslosengeld gezahlt werden.
5. Eine Vereinbarung über die Einführung von Wochenendarbeit in den jeweiligen Betrieben kann nur getroffen werden, sofern zwischen den Organisationen Einigkeit hierüber besteht.
6. Ein Verstoß gegen [Abs. 4](#) wird als Verletzung des Arbeitsverhältnisses betrachtet, die das augenblickliche Ausscheiden aus dem Betrieb zur Folge hat. Sofern ein Betrieb Mitwisser der Verletzung von Abs. 4 ist, kann die eingeführte Wochenendarbeit eingestellt werden.
7. Eine Meinungsverschiedenheit über Obiges ist nach den tariflichen [Bestimmungen über die Behandlung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten](#) zu entscheiden.

Entgelt

8. Es wird Tariflohn gezahlt.
9. Darüber hinaus werden tarifliche Zuschläge wie für die anderen Arbeitnehmer des Betriebs im betreffenden Arbeitsbereich gezahlt.
10. Es werden die tariflichen Zuschläge für Arbeit an Samstagen und Sonntagen gezahlt. Es kann örtlich vereinbart werden, die Zuschläge als einen Durchschnitt auf sämtliche Stunden zu verteilen.
11. Voraussetzung für Wochenendarbeit ist, dass der gesamte Verdienst einschließlich aller tariflichen Zuschläge mindestens dem regelmäßigen Entgelt für einen regelmäßigen Wochenlohn an der Arbeitsstätte entspricht.

Arbeitsfreie Tage und Arbeit an Feiertagen

12. Die Arbeitszeit wird vor Beginn der Arbeit so zurechtgelegt, dass eindeutig hervorgeht, welche Tage (Samstage/Sonntage) arbeitsfrei sind. Sofern arbeitsfreie Tage festgelegt werden, wird für diese Tage ein Betrag in Höhe des Durchschnittsstundenverdienstes des jeweiligen Arbeitnehmers für die Anzahl Stunden vergütet, die an den betreffenden Tagen hätte gearbeitet werden sollen. Der Betrag

wird aus dem Feiertagskonto des jeweiligen Arbeitnehmers gezahlt, wobei jedoch maximal ein Betrag in Höhe des jeweiligen Guthabens auf dem Feiertagskonto des jeweiligen Arbeitnehmers gezahlt werden kann.

13. Für Feiertagsarbeit wird allein das regelmäßige Entgelt gezahlt. Es wird also kein Feiertagsvorschuss gezahlt.

ATP-Beitrag

Der ATP-Beitrag (Zusatzrente) /Arbejdsmarkedets Tillægspension/ wird mit vollem Beitrag berechnet.

§ 13 Teilzeit

Teilzeitbeschäftigung

1. Teilzeitbeschäftigung kann örtlich vereinbart werden.
2. Die wöchentliche Arbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigung muss mindestens 20 und kann höchstens 30 Stunden pro Woche betragen. Bei Einstellung von Teilzeitbeschäftigten ist in jedem einzelnen Falle die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (Dauer und zeitliche Lage) zu vereinbaren.
Eine Änderung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit kann nach den Bestimmungen von [§ 8](#) erfolgen.
3. Die Vergütung von Teilzeitbeschäftigten folgt den allgemein geltenden tariflichen Bestimmungen. Es darf kein Lohnausgleich geleistet werden, weil die Arbeitszeit kürzer als die regelmäßige Arbeitszeit ist.
Arbeitsstunden über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus werden mit dem normalen Stundenlohn des Betreffenden vergütet.
Arbeitsstunden über die regelmäßige Arbeitszeit des Betriebs für Vollzeitarbeit hinaus werden wie für die übrigen Arbeitnehmer als Überstunden abgegolten.
4. Die Organisationen haben nach den [Bestimmungen über die Behandlung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten](#), Einspruchsrecht wegen Missbrauch dieser Bestimmung, insbesondere wenn die Zahl von Teilzeitbeschäftigten als unangemessen eingeschätzt wird.
5. Es besteht Einigkeit darüber, dass die Bestimmungen der Tarifverträge über die Beschäftigungszeit für Vollzeitarbeitnehmer für Teilzeitbeschäftigte entsprechend gelten.

Erwerbsgeminderte

6. Für Arbeitnehmer, deren Arbeitsfähigkeit aufgrund von Alter, Schwächlichkeit oder Verletzung gemindert ist, kann eine Verkürzung der Arbeitszeit vereinbart werden.

Teilruhestand, Teilvorruhestand

7. Für Arbeitnehmer, die wegen des Übergangs in den Teilruhestand oder den Teilvorruhestand eine Arbeitszeitminderung beantragen, kann eine Verkürzung der Arbeitszeit vereinbart werden.

Die Organisationen haben nach den [Bestimmungen über die Behandlung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten](#) Einspruchsrecht wegen Missbrauch dieser Bestimmung.

§ 14 Auswärtsbeschäftigung

Falls Arbeiten an Arbeitsstätten ausgeführt werden, die so weit vom Betriebssitz entfernt sind, dass der Betrieb es als notwendig ansieht, den Arbeitnehmer in Zusammenhang mit der Arbeit auswärts übernachten zu lassen, muss örtlich eine Vereinbarung über Transportart, Verpflegung und Aufenthalt, Arbeitszeit und erwartete Dauer getroffen werden.

§ 15 Rufbereitschaft

1. Bei Arbeitseinsatz im Rahmen einer Rufbereitschaft nach Ablauf der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit oder an arbeitsfreien Werktagen und Sonn- und Feiertagen wird der Tariflohn gezahlt, jedoch mindestens Lohn entsprechend 4 Stunden Arbeit.
2. Vor Einrichtung der Rufbereitschaft wird örtlich eine Vereinbarung über die Vergütung für das Bereithalten der Arbeitskraft getroffen.

§ 16 Arbeitsfreie Tage

1. Mai

1. Der 1. Mai ist ein ganzer arbeitsfreier Tag.

Tag der dänischen Verfassung (5. Juni)

2. Der Tag der dänischen Verfassung ist ein ganzer Feiertag mit Feiertagsvorschuss nach [§ 68 Abs. 3](#).

Zusätzliche arbeitsfreie Tage

3. Arbeitnehmer haben Anspruch auf 5 zusätzliche arbeitsfreie Tage pro Kalenderjahr.
4. Zusätzliche arbeitsfreie Tage werden nach denselben Bestimmungen wie Feiertage vergütet, vgl. § 69, und sind zeitlich nach denselben Bestimmungen wie die für den Resturlaub geltenden zu legen.
5. Der Vorschuss für zusätzliche arbeitsfreie Tage beträgt 1.100,- DKK für erwachsene Arbeitnehmer und 650,- DKK für Jungarbeiter.
6. Falls ein Arbeitnehmer zum Anfang des zusätzlichen arbeitsfreien Tages krank ist, ist der Arbeitnehmer nicht verpflichtet, den zusätzlichen arbeitsfreien Tag anzutreten, und der zusätzliche arbeitsfreie Tag kann auf einen späteren Zeitpunkt verschoben werden.

§ 17 Sonstige Arbeitszeit

Besteht bei besonderen Arbeitsaufgaben örtliche Einigkeit über eine andere Arbeitszeitgestaltung als die in diesem Tarifvertrag beschriebene, kann eine solche nach Genehmigung durch die Gewerkschaft dänischer Arbeiter und den Hauptverband der Dänischen Bauindustrie eingeführt werden.

Kapitel 5 Überstunden, versetzte Arbeitszeit, Schichtarbeit

§ 18 Überstunden

Leistung von Überstundenarbeit

1. Die Leistung von Überstunden kann in dem Ausmaß verlangt werden, in dem dies für die Belange des Betriebs erforderlich ist.
2. Die Betriebe können Überstunden von bis zu 8 Stunden pro Woche einführen, vorausgesetzt, dass örtlich Einigkeit hierüber besteht. Darüber hinaus haben die Betriebe gemäß Abs. 1 und arbeitsrechtlicher Praxis die Möglichkeit, Überstunden auf übliche Art und Weise festzulegen.

Berechnung der Überstunden

3. Überstunden werden ab dem üblichen Ende der Arbeitszeit mit 0,5 Stunde Essenspause unmittelbar nach Ende der Tagesarbeitszeit gerechnet.
Die Essenszeit entfällt, wenn die Dauer der Überstunden nur 1 Stunde beträgt.

Nachtarbeit

4. Nachtarbeit wird ab der 4. Stunde nach Ende der regelmäßigen Arbeitszeit und bis zum Anfang der regelmäßigen Arbeitszeit mit einer 0,5 Stunde Essenspause alle 4 Stunden gerechnet.

§ 19 Systematische Überstunden

1. Wenn die Parteien vor Ort vergeblich versucht haben, eine Vereinbarung über schwankende wöchentliche Arbeitszeit zu erzielen, vgl. § 10, kann das Unternehmen systematische Überstunden ankündigen. Systematische Überstunden können maximal 5 Stunden pro Kalenderwoche und 1 Stunde pro Tag ausmachen und sind im Anschluss an die normale Arbeitszeit des Mitarbeiters zu verlegen. Systematische Überstunden sind spätestens vor Ablauf der normalen Arbeitszeit 4 Kalendertage

- vor der Woche, in der die systematischen Überstunden stattfinden sollen, anzukündigen.
2. Systematische Überstunden sind - wenn keine andere Vereinbarung zwischen der Betriebsleitung und dem Vertrauensmann getroffen wird - durch ganze freie Tage innerhalb einer 12monatigen Periode nach ihrer Verrichtung auszugleichen.
 3. Reststunden, die nicht zu einem vollen arbeitsfreien Tag berechnen, werden übertragen.
 4. Der Zeitpunkt des Abfeierns wird vom Arbeitgeber nach Verhandlungen vor Ort zwischen den Parteien festgelegt, dem Mitarbeiter ist jedoch eine Frist von mindestens 6x24 Stunden einzuräumen.
 5. Abfeiern systematischer Überstunden kann nicht während einer Kündigungsfrist stattfinden, es sei denn, der Betrieb und der Mitarbeiter sind sich darüber einig.
 6. Die vorhandenen Möglichkeiten für die Ankündigung von Überstunden nach den übrigen Bestimmungen des Tarifvertrages werden von der Möglichkeit, systematische Überstunden anzukündigen, nicht beeinflusst.

§ 20 Überstunden-, Sonn- und Feiertagsvergütung

Bezahlung der Überstunden

1. Überstunden werden in den ersten 3 Stunden nach Ende der regelmäßigen Arbeitszeit abgegolten mit einem Zuschlag zum Stundenlohn von50%
Von den genannten 3 Stunden kann 1 Stunde unmittelbar vor Anfang der regelmäßigen Arbeitszeit gelegt werden, jedoch nicht vor 6.00 Uhr.
2. Darüber hinausgehende Überstunden (Nachtarbeit) bis zum Anfang der regelmäßigen Arbeitszeit werden abgegolten mit einem Zuschlag zum Stundenlohn von 100%
Sonn- und Feiertagsarbeit wird abgegolten mit einem Zuschlag zum Stundenlohn von 100%
3. Obige Prozentzuschläge werden vom Mindestsatz berechnet, vgl. § 23.

Arbeitsfreie Werkzeuge

4. Bei Arbeit an arbeitsfreien Werktagen werden die Überstunden ab Anfang der regelmäßigen Arbeitszeit gerechnet.

Abzug von Essenspausen

5. Von der Vergütung für Überstunden, (Nacht-), sowie Sonn- und Feiertagsarbeit werden die Essenspausen nicht abgezogen.

§ 21 Versetzte Arbeitszeit

1. Es kann keine versetzte Arbeitszeit auf eine solche Art und Weise festgelegt werden, dass die gesamte versetzte Arbeitszeit innerhalb des Zeitraums von 6.00 bis 18.00 Uhr liegt.

Es wird hier auf die Bestimmungen des § 9 über die Ankündigung der regelmäßigen Arbeitszeit verwiesen.

Ankündigung von versetzter Arbeitszeit

2. Bei Festlegung von versetzter Arbeitszeit ist eine Frist von mindestens 3 mal 24 Stunden einzuhalten. Sofern die Frist nicht eingehalten wird, ist bis zum Ablauf der Frist ein Überstundenzuschlag für die Zeit zu zahlen, die außerhalb der regelmäßigen betrieblichen Tagesarbeitszeit liegt.

Bestimmung der Dauer der versetzten Arbeitszeit

3. Wenn ein Arbeitnehmer auf Veranlassung des Arbeitgebers und ohne eigene Schuld verhindert ist, die Arbeit in versetzter Arbeitszeit über eine Woche hinaus fortzusetzen, wird ihm die Arbeit außerhalb der regelmäßigen betrieblichen Arbeitszeit mit einem Überstundenzuschlag vergütet.

Vergütung für Arbeit in versetzter Arbeitszeit

4. Es wird kein Zuschlag für den Teil der versetzten Arbeitszeit gezahlt, der zwischen 6.00 und 18.00 Uhr liegt, insoweit die Bestimmungen von Abs. 2 und 3 erfüllt sind.
5. Wird die Arbeitszeit so versetzt, dass sie erst nach 18.00 Uhr endet, jedoch vor 24.00 Uhr beginnt, wird ab Anfang der Lohnwoche, in die der 1. März 2017 fällt, folgende Zulage pro Stunde gezahlt:

Ab 18.00 bis 22.00 Uhr 24,90 DKK

Ab 22.00 bis 6.00 Uhr 42,75 DKK

Bei Arbeit in versetzter Schicht, die um 24.00 Uhr oder danach beginnt, beträgt die Zulage bis 6.00 Uhr morgens 51,90 DKK

Ab Anfang der Lohnwoche, in die der 1. März 2018 fällt, ändern sich die Sätze wie folgt:

Ab 18.00 bis 22.00 Uhr 25,30 DKK

Ab 22.00 bis 6.00 Uhr 43,45 DKK

Bei Arbeit in versetzter Schicht, die um 24.00 Uhr oder danach beginnt, beträgt die Zulage bis 6.00 Uhr morgens 52,75 DKK
Ab Anfang der Lohnwoche, in die der 1. März 2019 fällt, ändern sich die Sätze wie folgt:

Ab 18.00 bis 22.00 Uhr..... 25,70 DKK

Ab 22.00 bis 6.00 Uhr..... 44,15 DKK

Bei Arbeit in versetzter Schicht, die um 24.00 Uhr oder danach beginnt, beträgt die Zulage bis 6.00 Uhr morgens 53,60 DKK

Überstunden bei versetzter Arbeitszeit

6. Wird im Anschluss an versetzte Arbeitszeit die Leistung von Überstunden gefordert, werden solche Stunden - neben obigen Zulagen - mit den im Tarifvertrag festgelegten Überstundenzuschlägen ab Ende der versetzten Arbeitszeit vergütet.

§ 22 Schichtarbeit

1. Schichtarbeit setzt voraus, dass nach einem vorher vereinbarten Arbeitsplan zu unterschiedlichen täglichen Arbeitszeiten gearbeitet wird. Es kann jedoch, sofern Einigkeit hierüber besteht, in allen 3 Schichten in festen Schichten gearbeitet werden.

Die Schichten lösen sich in der Regel ab. Wenn jedoch die Belange des Betriebs dies erfordern, können sich die Schichten überlappen, oder es kann ein zeitlicher Zwischenraum dazwischen vorgesehen werden.

Betriebszeit des Unternehmens

2. Die Betriebszeit des Unternehmens ist unabhängig von der tariflichen Arbeitszeit des jeweiligen Arbeitnehmers, da die Betriebszeit ausschließlich von den gesetzlichen Bestimmungen begrenzt wird.

Ankündigungsfrist und Dauer

3. Bei Festlegung von Schichtarbeit ist mindestens eine Ankündigungsfrist von 5 x 24 Stunden einzuhalten. Arbeitnehmer, die zur Schichtarbeit eingestellt worden sind oder die als Schichtarbeiter angesehen werden können, vgl. Abs. 4, können jedoch keine Ankündigungsfrist fordern. Sofern gefordert wird, die Arbeit vor Ablauf der Ankündigungsfrist auszuführen, erhalten die Arbeitnehmer, die Anspruch auf eine Vorankündigung haben, anstelle der Schichtzulage die üblichen Überstundenzuschläge, berechnet aufgrund der regelmäßigen Tagesarbeitszeit.

Wenn ein Arbeitnehmer auf Veranlassung des Arbeitgebers und

ohne eigene Schuld verhindert ist, die Schichtarbeit über 3 Tage hinaus fortzusetzen, erfolgt die Vergütung nach den obigen Bestimmungen.

Arbeitszeitbestimmungen

4. Bei Arbeit in der 1. Schicht beträgt die regelmäßige Arbeitszeit für den einzelnen Arbeitnehmer 37 Stunden pro Woche. Bei Arbeit in der 2. und der 3. Schicht beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 34 Stunden.

Es können Überstunden von bis zu 5 Stunden pro Woche in allen drei Schichten festgelegt werden, vorausgesetzt, es besteht örtliche Einigkeit hierüber.

5. Die Schichtarbeit wird nach einem örtlich vereinbarten Turnus so zurechtgelegt, dass die regelmäßige Arbeitszeit des einzelnen Arbeitnehmers bei 3-Schicht-Arbeit im Durchschnitt 35 Stunden, und bei 2-Schicht-Arbeit im Durchschnitt 35½ Stunden beträgt. Stunden über den angeführten Durchschnitt hinaus werden als ganze arbeitsfreie Tage im Turnus-Arbeitsplan festgelegt. Der Arbeitnehmer muss, um als Schichtarbeiter betrachtet werden zu können, mindestens sechsmal innerhalb von 6 Wochen in die Turnusregelung eingeplant sein.

Besondere Arbeitszeitbestimmungen

6. Die Arbeitszeit ist bei Feiertagen, zusätzlichen arbeitsfreien Tagen oder tariflich festgelegten arbeitsfreien Tagen verhältnismäßig zu mindern.
7. Bei der Ausarbeitung des Schichtplans ist den Arbeitnehmern auf bestmögliche Weise Freiheit an den Wochenenden zu gewähren.

Unterbrechung, Umlegung oder Versetzung

8. Bei Unterbrechung, Umlegung von in einem Turnus geplanter Schichtarbeit oder Versetzung, vgl. Abs. 9, ist für den Lohnzeitraum die Arbeitszeit jedes einzelnen Arbeitnehmers im Verhältnis zur regelmäßigen Arbeitszeit nach Abs. 4 bis 7 zu ermitteln.

Fehlende Zeit wird mit der normalen Vergütung für Stundenlohnarbeit ausschließlich aller sonstigen Zuschläge und Zulagen berechnet und überschüssige Zeit wird mit Überstundenvergütung abgegolten, wobei mit den niedrigsten Sätzen begonnen wird.

9. Wird ein Arbeitnehmer von einer Schicht in eine andere Schicht versetzt, und ist dies nicht die Folge eines festgelegten Turnusplans, wird jeweils aus Anlass der Versetzung ein Einmalbetrag gezahlt. Der Betrag beläuft sich ab Anfang der Lohnwoche, in die die nachstehenden Tage fallen, auf:

10.

30

1. März 2017	204,60 DKK
1. März 2018	207,90 DKK
1. März 2019	211,20 DKK

Bei Rückversetzung zur ursprünglichen Schicht innerhalb von 6 Wochen oder bei Versetzung zur Tagesarbeit wird keine zusätzliche Vergütung geleistet.

Arbeitstag

- Bei Schichtarbeit wird der Tag von 6.00 Uhr bis 6.00 Uhr oder ab Beginn der regelmäßigen Arbeitszeit des jeweiligen Betriebs bis zum selben Zeitpunkt am nächsten Morgen gerechnet, es sei denn, es ist schriftlich etwas anderes vereinbart worden.

Schichtzulagen

- Für Schichtarbeit an Werktagen mit Ausnahme von Samstagen werden von 18.00 Uhr bis 6.00 Uhr ab Anfang der Lohnwoche, in die die nachstehenden Tage fallen, folgende Zulagen vergütet:

1. März 2017	38,30 DKK
1. März 2018	38,90 DKK
1. März 2019	39,55 DKK
- Für die Schichtarbeit im Zeitraum von Samstag 14.00 Uhr bis Ende des Sonntags sowie an Feiertagen und tariflich festgelegten freien Tagen werden ab Anfang der Lohnwoche, in die die nachstehenden Tage fallen, folgende Stundenzulagen vergütet:

1. März 2017	90,45 DKK
1. März 2018	91,90 DKK
1. März 2019	93,40 DKK

Darüber hinaus wird keine Überstundenvergütung geleistet.

Es kann örtlich vereinbart werden, dass die Vergütungen bis zu 8 Stunden früher als angeführt begonnen und beendet werden. Wird z.B. der Sonntag am Sonntagabend um 22.00 Uhr beendet, werden ab diesem Zeitpunkt Zulagen nach Abs. 11 gezahlt.

Überstunden

- Bei Überstunden in Zeiten, für die eine Schichtzulage gezahlt wird, vgl. Abs. 11 und 12, wird außer der Überstundenvergütung die dem Zeitpunkt entsprechende Schichtzulage gezahlt.

Arbeiten an oder Verschiebung von arbeitsfreien Tagen

- Kann kein arbeitsfreier Tag als Ersatz für Arbeit an Feiertagen sowie tariflich festgelegten arbeitsfreien Tagen ([Abs. 6](#)), gewährt werden, so ist die Arbeit am Feiertag bzw. am tariflich festgelegten ar-

beitsfreien Tag ab Anfang der Lohnwoche, in die die nachstehenden Tage fallen, mit folgender zusätzlicher Stundenzulage zu vergüten:

1. März 2017	90,45 DKK
1. März 2018	91,90 DKK
1. März 2019	93,40 DKK

Dieselbe Zulage wird auch geleistet, falls ein gemäß Bereitschaftsliste arbeitsfreier Tag auf einen Feiertag fällt und kein arbeitsfreier Tag als Ersatz gewährt werden kann.

16. Wird ein gemäß Bereitschaftsliste arbeitsfreier Tag verschoben, ohne dass dies im Rahmen der Umlegung eines Turnus geschieht, so wird ab Anfang der Lohnwoche, in die die nachstehenden Tage fallen, folgende Stundenzulagen vergütet:

1. März 2017	27,10 DKK
1. März 2018.....	27,50 DKK
1. März 2019.....	27,95 DKK

Ein gemäß Bereitschaftsliste arbeitsfreier Tag kann höchstens innerhalb von 4 Wochen verschoben werden, es sei denn, es wird örtlich etwas anderes vereinbart.

17. Wird ein gemäß Bereitschaftsliste arbeitsfreier Tag, der auf einen Werktag fällt, gestrichen, wird die Arbeit an diesem Tag mit tariflicher Zulage für Arbeit an einem zugesagten arbeitsfreien Tag an einem Werktag abgegolten.

Örtliche Vereinbarungen

18. Neben den in diesem Paragraph genannten Bestimmungen besteht die Möglichkeit, unter Berücksichtigung der besonderen Verhältnisse des Betriebs örtliche Vereinbarungen über die Festlegung von Arbeitszeit, Schichtwechsel und Essenspausen sowie über die gleichmäßige Verteilung der Vergütungen über einen Zeitraum zu treffen. Solche Vereinbarungen bedürfen der Schriftform.

Kapitel 6 Zeitlohnbestimmungen

§ 23 Erwachsene Arbeitnehmer

1. Der Mindeststundensatz für erwachsene Arbeitnehmer beträgt ab Anfang der Lohnperiode, in die die nachstehenden Tage fallen:

1. März 2017	122,15 DKK
1. März 2018	124,15 DKK
1. März 2019	126,15 DKK

§ 24 Fahrer und Asphaltarbeiter

1. Der Mindeststundensatz für Fahrer und Asphaltarbeiter beträgt ab Anfang der Lohnwoche, in die die nachstehenden Tage fallen:

1. März 2017.....	127,25 DKK
1. März 2018.....	129,25 DKK
1. März 2019.....	131,25 DKK
2. Unter Fahrer ist ein Arbeitnehmer zu verstehen, der vorrangig als Walzenführer, Lastkraftwagenfahrer mit LKW-Führerschein, Führer von Zugmaschinen mit Verlade- oder Bodenbearbeitungsgeräten, Führer von Blockwagen und Lastkraftwagen mit Anhängern, wofür ein besonderer Führerschein gefordert wird, und Führer von Baggern, schweren Erdbewegungsmaschinen, Mobilkränen und Baukränen beschäftigt ist.
3. Unter Asphaltarbeiter ist ein Arbeitnehmer zu verstehen, der vorrangig mit dem Transport und der Herstellung von asphaltierten Straßenbaumaterialien (einschließlich Reinigung und Reparatur) beschäftigt ist.

§ 25 Dachdeckungsarbeiten

1. Der Mindeststundensatz für Dachdecker beträgt ab Anfang der Lohnwoche, in die die nachstehenden Tage fallen:

1. März 2017.....	130,15 DKK
1. März 2018.....	132,35 DKK
1. März 2019.....	134,50 DKK
2. Diese Lohnform gilt für alle Reparaturen, kleine Dach- und Streicharbeiten, Außenarbeiten, Aufschneiden von Beulen, Auftrocknen, Schneeräumung u.Ä., die nicht im Akkord ausgeführt werden. Der Satz entspricht dem Mindestsatz von [§ 23](#) unter Abzug von 2,75 DKK + 9%.

§ 26 Gärtner

Gelernte Gärtner dürfen im Hinblick auf die Vergütung nicht schlechter gestellt werden als nach dem Tarifvertrag zwischen der Gewerkschaft dänischer Arbeiter und dem Landesverband dänischer Anlagengärtner /Landsforeningen Danske Anlægsgartnere/.

§ 27 Neueingestellte ohne Branchenerfahrung

Der Mindeststundensatz für Neueingestellte ohne Branchenerfahrung beträgt in den ersten 3 Monaten ab Anfang der Lohnwoche, in die die nachstehenden Tage fallen:

1. März 2017.....	116,65 DKK
1. März 2018.....	118,65 DKK
1. März 2019.....	120,65 DKK

Lohnfestsetzung

1. Die Parteien sind sich darüber einig, dass es eine Voraussetzung ist, dass eine Abweichung vom Mindesttarif des Tarifvertrages erfolgen kann und muss, indem von einem "flexiblen" Lohnsystem die Rede ist, sowie dass es eine gewisse Lohndifferenzierung in einzelnen Unternehmen gibt.
2. Somit sind die Fähigkeiten, Erfahrung, Ausbildung und Einsatz in der Produktion des Mitarbeiters zu berücksichtigen, und der Lohn wird auch davon abhängen, dass keine oder nur in äußerst geringem Maße die Möglichkeit für Akkord oder andere leistungsabhängige Entlohnungsformen besteht. Ferner sind auch die Anforderungen der Tätigkeit an den Ausübenden zu berücksichtigen, darunter auch besondere mit der Ausführung der Arbeit verbundene Beeinträchtigungen.
3. Der Lohn des einzelnen Mitarbeiters wird jeweils zwischen dem Betrieb und dem Mitarbeiter ohne Einbeziehung der Organisationen vereinbart. Der Vertrauensmann kann bei den Verhandlungen als Beisitzer einbezogen werden.
4. Auf Wunsch wird ein Protokoll der Verhandlungen erstellt.
5. Verhandlungen über die Regelung individueller Löhne können ein Mal pro Tarifjahr stattfinden.

Missverhältnisse insgesamt

6. Die Organisationen haben nach den Bestimmungen für fachliche Streitigkeiten in den Fällen ein Einspruchsrecht, in denen allgemein geschätzt wird, dass ein Missverhältnis vorhanden ist.
7. Die Parteien sind sich darüber einig, dass eine Voraussetzung dafür, dass überhaupt ein Missverhältnis insgesamt vorliegen kann, unter anderem ist, dass das Lohnniveau des einzelnen Unternehmens erheblich niedriger ist, als das Lohnniveau vergleichbarer Betriebe in der Branche. Die Partner sind sich darüber einig, dass es an sich nicht ausreicht, ein Missverhältnis zu statuieren, dass von einer erheblichen Abweichung vom allgemeinen Durchschnittslohn in der Branche die Rede ist. Es ist eine Voraussetzung, dass von vergleichbaren Betrieben innerhalb der gleichen Branche und Geografie die Rede ist.

Behandlung von Streitigkeiten

8. Streitigkeiten darüber, ob ein Missverhältnis vorliegt, können nach den fachrechtlichen Bestimmungen in Kapitel 16 (mit normaler Beweislast) behandelt werden. Ein eventuell fachrechtliches Verfahren

kann auf der Grundlage der Verhältnisse auf einer aktiven Baustelle eingeleitet werden.

9. In der Organisationsbesprechung versuchen die Parteien Einigkeit zu erzielen, ob von einem Missverhältnis die Rede ist, sowie über ein eventuelles Niveau dafür. Wenn die Parteien zu einer Einigkeit kommen, kann die Sache abgeschlossen werden.

10..... F
alls es während der fachrechtlichen Sachbearbeitung nicht möglich ist, über das Missverhältnis zu einer Einigung zu gelangen, kann die Sache in einem arbeitsrechtlichen Schiedsverfahren fortgeführt werden, in dem dazu Stellung bezogen wird, ob von einem Missverhältnis die Rede ist - und in dem Maße, in dem es vereinbart wird, über ein eventuelles Niveau des Missverhältnisses entschieden wird.

11..... Ei
n festgestelltes Missverhältnis soll auf Antrag anschließend Gegenstand lokaler Verhandlung gemacht werden.

12..... F
alls ein Missverhältnis festgestellt wird, können die Parteien durch fachrechtliche Verhandlung versuchen, zu einer Einigung zu gelangen, wie das Missverhältnis beendet werden kann. Ein etwaiger Streit über die Lohnfestsetzung kann jedoch nicht in einem arbeitsrechtlichen Schiedsverfahren fortgeführt werden.

§ 29 Witterung

Falls der Arbeitgeber oder sein Vertreter erkennt, dass die Tätigkeit aufgrund der Witterung eingestellt werden muss, und er nachweisbar verlangt, dass der Arbeitnehmer an der Arbeitsstätte bleiben muss, um eine Arbeitsmöglichkeit abzuwarten, ist die Wartezeit mit dem Mindestsatz abzugelten, vgl. [§ 23](#).

§ 30 Tages- und Nachtdienst

Tages- und Nachtdienst wird mit dem jeweils geltenden Mindestsatz vergütet, vgl. [§ 23](#), es sei denn, es ist örtlich etwas anderes vereinbart worden.

§ 31 Sanitär- und Sozialeinrichtungen - ortsveränderliche Arbeitsstätten

Geltende Bestimmungen

1. Sanitär- und Sozialeinrichtungen sind vorzusehen nach der jeweils geltenden Verordnung, die Bestandteil dieser Tarifbedingungen ist, derzeit die Verordnung Nr. 1516 vom 16. Dezember 2010 des dänischen Gewerbeaufsichtsamts über die Einrichtung von Baustellen und ähnlichen Arbeitsstätten.
2. Sind die Arbeitnehmer der Meinung, dass die Sanitär- und Sozialeinrichtungen die geltenden Bestimmungen nicht erfüllen, können sie diese durch ihre Gewerkschaft beanstanden.

Informationssitzung

3. Hiernach wird innerhalb von 5 Tagen eine Informationssitzung an der Arbeitsstätte unter Teilnahme der Parteien und der Vertreter der Organisationen abgehalten, es sei denn, die Verhältnisse sind bis dahin in Ordnung gebracht. Siehe jedoch Abs. 8.
4. In der Informationssitzung muss dazu Stellung genommen werden, ob die Bestimmungen erfüllt sind oder nicht, sowie ob anzunehmen ist, dass etwaige Mängel eine wesentliche, für den Gebrauchswert erhebliche Verringerung mit sich führen.
5. Wird in der Informationssitzung Einigung darüber erzielt, dass keine Mängel vorhanden sind, die zu einer wesentlichen Verringerung des Gebrauchswerts führen, so ist die Sache abgeschlossen.

6. Wird festgestellt, dass Mängel vorhanden sind, die zu einer wesentlichen Verringerung des Gebrauchswerts führen, ist der Satz 1 für mangelhafte/fehlende Sanitär- und Sozialeinrichtungen ab dem Tag zu zahlen, an dem die Beanstandung schriftlich eingereicht worden ist, und bis die Verhältnisse in Ordnung gebracht worden sind.
7. Wird auf der Informationssitzung keine Einigung erzielt, kann die Sache von beiden Parteien im arbeitsrechtlichen System weitergeführt werden. Es wird ein schriftliches Protokoll der Sitzung mit Angabe des Gegenstands der Meinungsverschiedenheit ausgefertigt.
8. Falls der Mangel von einer solchen Art ist, dass die Abhaltung einer Informationssitzung offenbar grundlos ist, z.B. falls Räumlichkeiten gänzlich fehlen, wo solche nach den Bestimmungen erforderlich sind, können die Arbeitnehmer den Satz 2 der Entschädigung für fehlende/mangelhafte Sanitär- und Sozialeinrichtungen ab dem Tag fordern, ab dem die Verhältnisse schriftlich beanstandet wurden, und bis die Verhältnisse in Ordnung gebracht worden sind.
9. Streitigkeiten, vgl. Abs. 8 sind nach den [Bestimmungen über die Behandlung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten](#) zu behandeln.
10. Etwaige Mängel, vgl. Abs. 6 und 8, hat der Arbeitgeber binnen 5 Werktagen nach der Informationssitzung bzw. nach der schriftlichen Geltendmachung der Forderung gegenüber dem Arbeitgeber abzustellen. Anderenfalls kann die Sache eventuell im arbeitsrechtlichen System weitergeführt werden.
11. Beträgt die Dauer der Tätigkeit max. 3 Werktage bzw. 6 Manntage und stellt der Arbeitgeber keine passenden Toiletten- und Essenseinrichtungen zur Verfügung, so können die Arbeitnehmer den Satz 1 der Entschädigung für mangelhafte/fehlende Sanitär- und Sozialeinrichtungen verlangen.

Entschädigung für mangelhafte/fehlende Sanitär-und Sozialeinrichtungen

12. Satz 1 der Entschädigung für mangelhafte/fehlende Sanitär- und Sozialeinrichtungen beträgt pro Mann pro Tag 57,50 DKK.
Satz 2 der Entschädigung für mangelhafte/fehlende Sanitär- und Sozialeinrichtungen beträgt pro Mann pro Tag 90,00 DKK.

Kapitel 7 Sondervereinbarungen

Für neue Mitglieder des Hauptverbands der Dänischen Bauindustrie und Betriebe, die früher vom Tarifvertrag für den Hoch- und Tiefbau zwischen SiD und BYG erfasst waren, gilt Folgendes:

§ 32 Fahrkostenabgeltung

1. Für eine Tätigkeit, die in einer Entfernung von 10 km bis einschließlich 35 km vom Wohnort des Arbeitnehmers ausgeführt wird, wird dem Arbeitnehmer pro Tag, an dem dieser an der Arbeitsstätte erschienen ist, eine Fahrkostenabgeltung von z.Zt. 1,93 DKK pro angefangenem km über 10 km für sowohl die Hin- als Rückfahrt gezahlt.
2. Obige Abgeltung wird nach den staatlichen Regelungen für Fahrten über 20.000 km angepasst.
3. Für Entfernungen bis 10 km sowie in dem Fall, in dem der Meister kostenlos Transportmittel zur Verfügung stellt, wird keine Fahrkostenabgeltung geleistet.
4. Für Entfernungen über 35 km werden gesonderte Vereinbarungen getroffen.
5. Bei der Berechnung der Entfernung wird der kürzeste befahrbare Weg zugrunde gelegt.
6. Während einer laufenden Akkordarbeit hat ein Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Erhöhung der Fahrkostenabgeltung, auch wenn sich die Entfernung durch Wohnortwechsel erhöht.
7. Wo in obigem Text eine 10-km-Begrenzung angeführt ist, gilt in der Zone 1 und 2 von Nordseeland einschließlich des Kreises Kopenhagen eine Begrenzung von 5 km.

Für Unternehmen, die mit Dachdeckung arbeiten, gelten die Sonderbestimmungen für Dachdeckung in Anhang 2 ungeachtet des Zeitpunkts der Mitgliedschaft des Hauptverbandes der Dänischen Bauindustrie, Dansk Byggeri.

Für Betriebe, die früher vom Tarifvertrag für den Hoch- und Tiefbau zwischen SiD und BYG erfasst waren, gelten folgende Regelungen:

§ 33 Rufbereitschaft

Eine Rufbereitschaft kann nachfolgenden Bestimmungen örtlich vereinbart werden:

1. Ist ein Arbeitnehmer nach Vereinbarung verpflichtet, in Bereitschaftszeiten zur Verfügung zu stehen, die sich allein auf Feiertage und/oder den Zeitraum nach Ende der regelmäßigen Arbeitszeit am Freitag bis zum Beginn der regelmäßigen Arbeitszeit am Montag erstrecken, so ist die Vergütung pro Stunde wie folgt, und zwar ab Anfang der Lohnwoche, in die die folgenden Tage fallen:

1. März 2017.....	25,85 DKK
1. März 2018.....	26,00 DKK
1. März 2019.....	26,70 DKK
2. Bei Rufbereitschaft außerhalb obiger Zeiträume ist die Vergütung pro Stunde wie folgt, und zwar ab Anfang der Lohnwoche, in die die nachstehenden Tage fallen:

1. März 2017.....	20,85 DKK
1. März 2018.....	21,15 DKK
1. März 2019.....	21,50 DKK
3. Bei Einsatz während einer Rufbereitschaft entfällt die Bereitschaftszulage, und es wird der regelmäßige vereinbarte Stundenlohn nach den Bestimmungen über Überstunden und Sonn- und Feiertagsarbeit gezahlt.

Es werden ganze Stunden und mindestens 4 Stunden für einen Einsatz abgerechnet.

Wenn mehrere Personen an einer Rufbereitschaft beteiligt sind, wird eine Bereitschaftseinteilung vereinbart.

Es ist sicherzustellen, dass einzelne Personen nicht zu kontinuierlicher Rufbereitschaft eingeteilt werden.

Für Betriebe, die früher vom Tarifvertrag für den Hoch- und Tiefbau zwischen SiD und BYG erfasst waren, gelten folgende Regelungen:

§ 34 Hotel und Verpflegung

Wenn die Arbeitnehmer nach Vereinbarung mit dem Meister auswärts übernachten dürfen, werden die Aufwendungen für Hotel und Verpflegung (von angemessenem Standard) sowie 121,75 DKK pro Tag gezahlt.

Kapitel 8 Lohnzahlung

§ 35 Lohnzeitraum

1. Die Abrechnungsperiode endet Samstag mit dem Ende der Arbeitszeit, falls keine abweichende Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vorliegt.
2. Die Dauer der Abrechnungsperiode beträgt 2 Wochen, es sei denn, es wird örtlich eine andere Abrechnungsperiode vereinbart.

§ 36 Lohnzahlung

Zahltag

1. Bei Lohnzahlung über Geldinstitut o.Ä. kann die Zahlung freitags erfolgen.
2. Bei Lohnzahlung in Bargeld oder durch Scheck, ist der Lohn donnerstags, so weit möglich vor Ende der Arbeitszeit, auszuzahlen.

Feiertage

3. Ist der Donnerstag ein Feiertag, hat die Zahlung am vorherigen Werktag zu erfolgen.

Witterungsverhältnisse u.Ä.

4. Wird eine Tätigkeit aufgrund der Witterung oder sonstiger Umstände, die der Arbeitgeber nicht zu vertreten hat, unterbrochen, so kann die Zahlung erst am regelmäßigen Zahlzeitpunkt bzw. Zahltag verlangt werden.

Urlaub

5. Fällt die Lohnzahlung in einen Urlaub, erfolgt die Lohnzahlung am ersten Donnerstag, eventuell Freitag, nach dem Urlaub.

Einstellung und Kündigung

6. Arbeitnehmer, denen vom Arbeitgeber oder von seinem Vertreter gekündigt wird, haben erst am ersten regelmäßigen Zahltag Anspruch auf Lohnzahlung.
7. Arbeitnehmern, denen vom Arbeitgeber oder von seinem Vertreter gekündigt wird, ist unabhängig davon, ob sie im Akkord oder im Stundenlohn gearbeitet haben, bei Kündigung ein Nachweis über die Stunden auszuhändigen, die sie im Stundenlohn oder ggf. im Akkord geleistet haben.

Abschlagszahlung

8. Die Auszahlung eines Abschlags auf den Akkordverdienst wird an einem Zahltag fällig. Die Abschlagszahlung ist jedoch 1 Woche vor dem Zahltag zu beantragen.

Überschusszahlung

9. Ein unstreitiger Überschuss ist am ersten regelmäßigen Zahltag nach der Abrechnungsperiode, in der die Beanstandungsfrist abläuft, auszuzahlen, sofern nicht örtlich etwas anderes vereinbart worden ist.
10. Ein streitiger Überschuss ist am ersten regelmäßigen Zahltag nach der Abrechnungsperiode, in der die Meinungsverschiedenheit endgültig beigelegt worden ist, auszuzahlen.

Nicht abgeholte Überschüsse

11. Nicht abgeholte Überschüsse sind an die örtliche Verwaltungsstelle der Gewerkschaft zu überweisen.

§ 37 Lohnabrechnungen

1. Bei der Lohnzahlung sind Lohnabrechnungen auszustellen, in denen mindestens folgende Auskünfte angeführt sind:
 - CVR-Nr. des Betriebs (Nr. im dänischen Unternehmensregister)
 - Stundenlohnarbeit
 - Akkordarbeit/-überschuss
 - Überstunden
 - Lohn bei Krankheit
 - Urlaubs- und Feiertags-Ansparung
 - Fahrtkostenabgeltung
 - ATP (Zusatzrente)

- Rente
- Vergütung für 1., 2. und 3. Tag der Arbeitslosigkeit.

Elektronische Lohnabrechnungen

2. Das Unternehmen kann mit schuldbefreiender Wirkung Lohnabrechnungen, die während oder nach dem laufenden Arbeitsverhältnis ausgetauscht werden sollen, über vorhandene elektronische Mail-Lösungen, z.B. e-Boks oder E-Mail, übermitteln.
3. Wenn das Unternehmen diese Möglichkeit nutzen will, sind die Mitarbeiter davon 3 Monate im Voraus zu unterrichten, falls nicht etwas anderes vereinbart wird. Nach Ablauf dieser Frist können Mitarbeiter, die keine Möglichkeit zur Nutzung der elektronischen Lösung haben, die betreffenden Dokumente auf Anfrage vom Unternehmen erhalten.

Kapitel 9 Leistungslohn

§ 38 Vergabezeitverzeichnis, Akkordrichtzeiten und Preistarif

1. Für Betriebe, die vor dem 1. März 2004 vom Tarifvertrag für den Hoch- und Tiefbau zwischen SID und dem Verband dänischer Bauunternehmer /Danske Entreprenører/ erfasst waren, gelten weiterhin die Vorgabezeitverzeichnisse sowie Akkordrichtzeiten und sonstige Preistarife im Tarifvertragsbereich.
2. Für Betriebe, die vor dem 1. März 2004 vom Tarifvertrag für den Hoch- und Tiefbau zwischen SID und BYG erfasst waren, gilt weiterhin der zwischen der Gewerkschaft und BYG vereinbarte Preistarif für den Hoch- und Tiefbau in der Provinz sowie in der Zone 1 und 2 von Nordseeland einschließlich des Amtes Kopenhagen.
3. Darüber hinaus beachten die Parteien im Hinblick auf anfallende, in den erwähnten Preistarifen nicht aufgeführte Tätigkeiten, die Tarifverträge, die zwischen den Organisationen unter dem Dänischen Arbeitgeberverband (DA) /Dansk Arbejdsgiverforening/ und dem Dänischen Gewerkschaftsbund (LO) /Landsorganisationen i Danmark/ abgeschlossen worden sind.
4. Betriebe, die nach dem 1. März 2004 aufgenommen werden, vereinbaren örtlich, welche der genannten Preistarife die Parteien anwenden wollen. Können die Parteien örtlich keine Einigung erzielen, wird die Meinungsverschiedenheit nach den [Bestimmungen über die Behandlung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten](#) entschieden.

§ 39 Bestimmungen über Akkordarbeit

Preislisten und Preisverzeichnisse

1. Tätigkeiten, die in den Preistarifen, Vorgabezeitverzeichnissen und "Akkordrichtzeiten" (im Folgenden bezeichnet als Preistarife und Datenblätter) aufgeführt sind, werden zu den in diesen festgelegten Zeiten und Preisen im Akkord ausgeführt, es sei denn, der Akkord wird auf Basis von Arbeitsstudien festgesetzt, oder es wird zwischen dem Arbeitgeber und den betreffenden Arbeitnehmern eine andere Vereinbarung getroffen.
2. Der Stundenlohn, vgl. [§ 23](#), wird für die im Akkord ausgeführte Tätigkeit nicht garantiert.

3. Jede der Organisationen kann jederzeit eine Überprüfung der in den Vorgabezeitverzeichnissen festgelegten zeitlichen Akkordgrundlage mittels Arbeitsstudien verlangen, insoweit freie Arbeitsstudienkapazität vorhanden ist. Ferner kann die Grundlage im Akkordzeitausschuss behandelt werden.

Zufällige Tätigkeiten

4. Mitglieder von Akkordgruppen dürfen keine zufälligen Tätigkeiten zu Vergütung gemäß Tarifvertrag ablehnen, die in direktem Zusammenhang mit den betreffenden Akkordarbeiten an derselben Arbeitsstätte stehen. Ferner dürfen sie keine einzelnen, zufälligen Arbeiten geringfügiger Art ablehnen, wenn keine anderen Arbeitnehmer anwesend sind.

Abladen von Materialien

5. Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, gegen zusätzliche Vergütung Hilfe beim Abladen der Materialien zu leisten.

Defizit

6. Der Arbeitgeber hat in alleiniger Verantwortung das Recht auf Abrechnung des Akkords, sofern sich die Arbeitnehmer ein Defizit erarbeiten.

Nachricht an die Arbeitsgruppe

7. Falls dem Vertreter der Arbeitnehmer eine Nachricht an eine Arbeitsgruppe über die Arbeitsbedingungen erteilt wird, ist dieser verpflichtet, diese an die Arbeitsgruppe weiterzugeben. Die Nachricht gilt damit als der Arbeitsgruppe zur Kenntnis gebracht.

§ 40 Eine Verhandlung pro Tarifjahr

Es ist höchstens eine Verhandlung pro Tarifjahr über die Vergütungsgrundlage im Hinblick auf Akkorde, Bonusregelungen, Prämienregelungen und leistungsfördernde Lohnsysteme möglich.

§ 41 Teilnahme von Auszubildenden am Akkord

1. Erwachsene Arbeitnehmer dürfen die Teilnahme von Auszubildenden am Akkord nicht ablehnen.
2. Wenn Auszubildende am Akkord erwachsener Arbeitnehmer teilnehmen, wird örtlich zwischen dem Arbeitgeber und den erwachsenen Arbeitnehmern vereinbart, mit welchem Betrag der Auszubildende an diesem Akkord beteiligt ist.

§ 42 Akkordfestsetzung nach Akkordrichtzeiten

Akkordrichtzeiten

1. Für eine Arbeit, die unter die von den Organisationen ausgegebenen Akkordrichtzeiten fällt, kann das Zugrundelegen der Datenblätter bei der Verhandlung der Akkordfestsetzung gefordert werden.
2. Für eine Arbeit, die an ortsveränderlichen Arbeitsstätten unter Anwendung maschineller Ausrüstung und nach Verfahren ausgeführt werden, die nicht im Vorgabezeitverzeichnis vorausgesetzt sind, und für welche die Durchführung von betrieblichen Arbeitsstudien nicht zweckmäßig ist oder nicht von beiden Parteien gewünscht wird, kann das Zugrundelegen der Akkordrichtzeiten ebenfalls gefordert werden.

Abweichungen

3. Kommen bei der betreffenden Tätigkeit, die in den Datenblättern angeführt ist, Abweichungen gegenüber der in den Datenblättern vorausgesetzten Bedingungen vor, so sind Verhandlungen über Abzüge von oder Zuschläge zu den in den Datenblättern festgesetzten Zeiten aufzunehmen.
4. Wird hierüber keine Einigung erzielt, so kann jede der Parteien die Festsetzung von Zuschlägen bzw. Abzügen gemäß den [Bestimmungen über die Behandlung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten](#) verlangen.

5. Die durch eine arbeitsrechtliche Behandlung (eventuell durch ein arbeitsrechtliches Schiedsverfahren) festgelegten Abzüge oder Zuschläge können in einem erneuten Schiedsverfahren zur Überprüfung vorgelegt werden, falls eine der Organisationen dies fordert.

Neue Datenblätter

6. Die Organisationen sind sich darüber einig, die Vergütungsgrundlage für akkordfähige Tätigkeiten zu erweitern, indem in zweckmäßigem Umfang Datenblätter ausgearbeitet werden.

§ 43 Akkordfestsetzung durch Arbeitsstudien

Bei Arbeitsstudien im Hinblick auf die Festsetzung eines Akkords und bei Akkordfestsetzung auf einer Grundlage, die durch Arbeitsstudien entstanden ist, sind die im Tarifvertrag aufgrund von Arbeitsstudien festgelegten Regelungen und Minutenfaktoren zugrunde zu legen.

§ 44 Sonstige Akkorde

1. Die Organisationen streben an, dass Tätigkeiten, die akkordfähig sind und die außerhalb der Preistarife und Datenblätter liegen, im Akkord ausgeführt werden.
2. Preistarife und Datenblätter sollen in diesem Zusammenhang bei der Vereinbarung der Akkordbedingungen, die zwischen dem Arbeitgeber und den betreffenden Arbeitnehmern vereinbart werden, richtungsweisend sein.
3. Bei Vereinbarung eines Akkords, der außerhalb der Preistarife und der Datenblätter liegt, sind alle Vereinbarungen und besonderen Bedingungen für die Durchführung der Tätigkeit vorher schriftlich festzuhalten und von den Parteien oder ihren Vertretern zu unterschreiben. Sie können nicht später von künftigen am Akkord beteiligten Arbeitnehmern angefochten werden.
4. Kann keine Einigung über die Akkordbedingungen erzielt werden, wird die Tätigkeit nach den Zeitlohnbestimmungen im Stundenlohn ausgeführt.
5. Meinungsverschiedenheiten über Akkordbedingungen können nach den [Bestimmungen über die Behandlung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten](#) behandelt werden, jedoch nicht in einem arbeitsrechtlichen Schiedsverfahren, es sei denn, die Organisationen sind sich hierüber einig.

6. Meinungsverschiedenheiten über die Ausführung der Tätigkeit im Akkord dürfen nicht zu Arbeitseinstellungen führen.

§ 45 Minutenfaktoren

1. Ab Anfang der Lohnwoche, in die der 1. März 2017 fällt, betragen die Sätze aussch. der festen Stundenzulage:
In Zone 1 und 2 von Kopenhagen und Nordseeland ...223,80 Öre
In der Provinz210,15 Öre
Ab Anfang der Lohnwoche, in die der 1. März 2018 fällt, betragen die Sätze aussch. der festen Stundenzulage:
In Zone 1 und 2 von Kopenhagen und Nordseeland ...227,80 Öre
In der Provinz214,15 Öre
Ab Anfang der Lohnwoche, in die der 1. März 2019 fällt, betragen die Sätze aussch. der festen Stundenzulage:
In Zone 1 und 2 von Kopenhagen und Nordseeland ...232,80 Öre
In der Provinz219,15 Öre
Feste Stundenzulage
Allen Akkordstunden werden 25,50 DKK zugeschlagen, es sei denn, es ist etwas anderes vereinbart worden.

Sondervereinbarungen für Dachdeckungsarbeiten

2. Ab Anfang der Lohnwoche, in die der 1. März 2017 fällt, betragen die Sätze aussch. der festen Stundenzulage:260,73 Öre
Ab Anfang der Lohnwoche, in die der 1. März 2018 fällt, betragen die Sätze aussch. der festen Stundenzulage:264,73 Öre
Ab Anfang der Lohnwoche, in die der 1. März 2019 fällt, betragen die Sätze aussch. der festen Stundenzulage:269,73 Öre

Groß-Kopenhagen

Der Minutenfaktor für in Groß-Kopenhagen, d.h. in dem Gebiet, das durch einen Kreis mit Zentrum am Rathausplatz und einem Radius von 27 km begrenzt ist, geleistete Tätigkeiten entspricht dem jeweils geltenden Minutenfaktor in der Provinz + 6,4 Öre/Minute.

In den Minutenfaktoren ist die feste Akkordstundenzulage von 25,50 DKK einbegriffen.

§ 46 Abschlagszahlungen bei Akkordarbeit

Akkordarbeit

1. Bei Akkordarbeit wird abschlagsweise der Mindestsatz ausgezahlt, vgl. § 23.
2. Bei Tätigkeiten von längerer Dauer können die Arbeitnehmer alle 4 Wochen eine Abschlagszahlung fordern, die einschließlich der Auszahlung 90% der Akkordsumme für die geleistete Arbeit ausmacht.
3. Verlangt der Arbeitgeber während der Ausführung der Arbeit eine endgültige Akkordabrechnung für einen Teil eines Akkords, ist diese Abrechnung nach den Bestimmungen des [§ 48](#), zu beanstanden, wonach eine Abschlagszahlung von bis zu 90% zu leisten ist.

Akkorde aufgrund der Arbeitsstudien

4. Werden Arbeitsstudien für die Festsetzung von Akkordzeiten, die als Abrechnungsgrundlage für Arbeitnehmer für die betreffende Tätigkeit dienen sollen, durchgeführt, ist als Abschlagszahlung der jeweils zwischen den Organisationen vereinbarte Minutenfaktor abzüglich 10% zu leisten.
5. Nach beendeter Akkordzeitberechnung erfolgt die Vergütung nach obigen Bestimmungen.

Folgende Prozentschläge sind bei der Abschlagsberechnung zu berücksichtigen:

Sind 15% oder weniger der vorausgesetzten Anzahl Einheiten ausgeführt, beträgt der Zuschlag auf die Basiszeit für die ausgeführte Anzahl	40%
Sind über 15%, aber unter 25% ausgeführt	30%
Sind über 25%, aber unter 35% ausgeführt	25%
Sind über 35%, aber unter 45% ausgeführt	20%
Sind über 45%, aber unter 55% ausgeführt	15%
Sind über 55%, aber unter 65% ausgeführt	10%
Sind über 65%, aber unter 75% ausgeführt	5%

§ 47 Akkordierungsforderungen

1. Forderungen nach Vergütung für Leistungen, die von den Akkordzeiten und Akkordpreisen nicht erfasst sind bzw. in den Preistarifen

- und Datenblättern nicht enthalten sind, sind möglichst frühzeitig im Verlauf der Tätigkeit zu stellen.
2. Wenn ein Vertreter der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber oder seinem Vertreter eine schriftliche Akkordierungsforderung stellt, muss der Arbeitgeber binnen 6 Werktagen hierauf schriftlich antworten.
 3. Nachdem der Arbeitgeber sein Angebot abgegeben hat, vgl. Abs. 2, müssen die Arbeitnehmer binnen 6 Werktagen hierauf schriftlich antworten.
 4. Der Empfangstag zählt nicht mit in den obengenannten Zeitfristen.
 5. Werden die in Abs. 2 und Abs. 3 angeführten Fristen nicht eingehalten, werden die gestellten Forderungen bzw. das gegebene Angebot als genehmigt angesehen.
 6. Die Fristen sind als eingehalten anzusehen, sofern eine Forderung bzw. ein Angebot innerhalb der angeführten Zeitfristen als Einschreiben bei der Post abgegeben worden ist oder nachweislich innerhalb der angeführten Fristen bei der gegnerischen Partei eingegangen ist.
 7. Meinungsverschiedenheiten zwischen dem Arbeitgeber und den Vertretern der Arbeitnehmer über die gestellten Forderungen bzw. das gemachte Angebot können nach den [Bestimmungen über die Behandlung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten](#) behandelt werden.

§ 48 Akkordabrechnung

Aufmass

1. Nach Ende der Arbeit wird von Arbeitgeber und Arbeitnehmern gemeinschaftlich ein Aufmass durchgeführt.
Beide Parteien können sich jedoch durch Bevollmächtigte vertreten lassen.

Vorlage der Abrechnung

2. Die Akkordabrechnung muss dem Arbeitgeber spätestens 4 Wochen, nachdem den Arbeitnehmern das Ende des betreffenden Akkords deutlich mitgeteilt worden ist, vorliegen.
3. Anderenfalls entfällt der Anspruch der Arbeitnehmer auf einen etwaigen Restbetrag.

Akkorderfassung

4. Arbeitet der Betrieb Wochenzettel aus, sind diese einem Gruppenvorarbeiter oder einem anderen Vertreter der Arbeitnehmer zur Unterschrift vorzulegen. Anderenfalls wird das von den Arbeitnehmern

geführte Lohnbuch bei der Zahlung zugrunde gelegt - jedoch nur, sofern es nicht dem Vertreter der Arbeitnehmer anzulasten ist, dass die Unterschriften fehlen.

5. Bestehen Meinungsverschiedenheiten zwischen dem Betrieb und dem Vertreter der Arbeitnehmer über den Inhalt der Wochenzettel, muss der Vertreter der Arbeitnehmer diese unterschreiben - jedoch unter Vorbehalt.
6. Wenn nicht etwas anderes vereinbart ist, werden die Wochenzettel als genehmigt angesehen, wenn nicht spätestens an demselben Wochentag eine Woche nach der Auszahlung Einspruch dagegen erhoben worden ist.

Beanstandung der Abrechnung

7. Die vom Arbeitnehmer vorgelegte Abrechnung kann von dem Arbeitgeber beanstandet werden. Eine etwaige Beanstandung der vorgelegten Abrechnung ist den Arbeitnehmern binnen 6 Werktagen nach Eingang der Abrechnung vom Arbeitgeber schriftlich zu stellen, jedoch frühestens 10 Werktagen nach Beendigung der Arbeit. Der Empfangstag zählt nicht mit in den obengenannten Zeitfristen.
8. Samstage werden bei einer 5-Tage-Woche nicht mitgezählt.
9. Die Beanstandungsfrist wird als eingehalten angesehen, wenn die Beanstandung innerhalb der angeführten Fristen als Einschreiben bei der Post abgegeben worden ist.
10. Ist die Abrechnung nachweislich von der örtlichen Prüfstelle übermittelt worden, so kann die Beanstandung an diese statt an die Arbeitnehmer geschickt werden.
11. In der Beanstandung sind die Punkte und Beträge anzuführen, die nicht akzeptiert werden können. Werden die angeführten Beanstandungsfristen nicht eingehalten, wird die Abrechnung als genehmigt betrachtet.
12. Hat ein Betrieb bzw. ein Arbeitnehmer einheitlicher Urlaub bekannt gegeben, verlängern sich die Fristen um die Länge des Urlaubs.

Behandlung von Streitigkeiten

13. Spätestens 2 Wochen nach Ablauf der Beanstandungsfrist des Arbeitgebers werden zwischen den Arbeitnehmern und dem Arbeitgeber Verhandlungen über etwaige streitige Beträge aufgenommen.
14. Wird hierdurch keine Einigung erzielt, so kann der Streit nach den [Bestimmungen über die Behandlung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten](#) behandelt werden.
15. Ein schriftlicher Antrag auf Schlichtung muss jedoch vor 6 Wochen nach Ablauf der Beanstandungsfrist gestellt werden. Anderenfalls entfällt der streitige Teil der Forderung.

Besondere Bestimmungen

Gruppenvorarbeiter

16. Arbeitet ein vom Arbeitgeber eingestellter Gruppenvorarbeiter mit im Akkord, werden seine etwaigen Zulagen zum gewöhnlichen Stundenlohn bei Abrechnung des Akkords nicht als gezahlter Stundenlohn eingerechnet.
17. Erlegt der Arbeitgeber dem Gruppenvorarbeiter Extraarbeiten neben der Leitung der Akkordgruppe und der im Akkord festgelegten Tätigkeit auf, muss der Arbeitgeber die Akkordgruppe dafür schadlos halten.

Mengenabweichungen

18. Wenn der Akkord nach Zeitstudien festgesetzt worden ist und die Arbeitnehmer auf Veranlassung des Arbeitgebers weniger oder mehr Einheiten (Wiederholungen) als vorausgesetzt ausführen, wird bei der Abrechnung des Akkords eine Anpassung der festgelegten Vorgabezeit nach den Regelungen für Akkordrichtzeiten vorgenommen.
19. Meinungsverschiedenheiten über die Anpassung der Vorgabezeit infolge von Abweichungen von diesen Voraussetzungen können nach den [Bestimmungen über die Behandlung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten](#) behandelt werden.

Arbeitsunterbrechung

20. Soll die Arbeit für mehr als 3 Wochen unterbrochen werden, sind die Arbeitnehmer spätestens 10 Tage danach zur Abrechnung des Akkords berechtigt.
21. Zuschläge zum Stundenlohn für Überstunden, Nachtarbeit und Sonn- und Feiertagsarbeit werden bei der Abrechnung des Akkords nicht als gezahlter Stundenlohn einbezogen.

§ 49 Anwendung von Arbeitsstudien und Akkordrichtzeiten

Arbeitsstudien als angemessene Grundlage

1. Die Gewerkschaft dänischer Arbeiter und der Hauptverband der Dänischen Bauindustrie haben eine Vereinbarung über die Anwendung von Arbeitsstudien getroffen.
2. Zweck der Vereinbarung ist das Mitwirken zur Verbesserung der Produktivität. Eine Steigerung der Produktivität kann erzielt werden, indem Folgendes ermittelt wird:
 - Das zweckmäßigste Arbeitsverfahren unter den gegebenen Bedingungen.
 - Eine angemessene zeitliche Grundlage für die Akkordfestsetzung. Es besteht Einigkeit darüber, dass die Arbeitsstudien ein notwendiges Hilfsmittel hierfür sind.
3. Die Organisationen geben ihre Zusage zur gegenseitigen Unterstützung bei den Bestrebungen seitens sowohl der Organisationen als der jeweiligen Betriebe im Hinblick auf die Anwendung von Arbeitsstudien.

Akkordrichtzeiten

4. Die Gewerkschaft dänischer Arbeiter und der Hauptverband der Dänischen Bauindustrie haben eine Vereinbarung über die Ausarbeitung von Datenblättern betreffend Akkordrichtzeiten für abgegrenzte und allgemein vorkommende Arbeitsbereiche unter Einsatz maschineller Ausrüstung und nach Verfahren, die nicht in den Vorgabezeitverzeichnissen vorausgesetzt sind, getroffen.
Die Vereinbarungen können bei den Organisationen angefordert werden.

§ 50 Preistarifausschuss für Pflasterarbeiten

Die Parteien haben einen paritätisch zusammengesetzten Preistarifausschuss (3+3-Ausschuss) eingesetzt, der sich mit einer geänderten Preisfestlegung in den Akkordpreislisten für Pflasterarbeiten für Kopenhagen, Zone 1 und 2 Nordseeland und die Provinz beschäftigt. Die Organisationen entsenden Vertreter in diesen Ausschuss.

Für Betriebe, die früher vom Tarifvertrag für den Hoch- und Tiefbau zwischen SiD und BYG erfasst waren, gelten folgende Regelungen:

§ 51 Fester Preistarifausschuss

1. Die Parteien bilden einen paritätischen Preistarifausschuss zur Festsetzung der Preise für Arbeiten mit neuen Materialien, die nicht in den unter [§ 38 Abs. 2](#) genannten Preistarifen aufgeführt sind, sowie zur Behandlung von Fragen in Zusammenhang mit geänderten Arbeitsbedingungen (z.B. durch Anwendung von arbeitersparenden Maschinen oder Elektro-Handwerkzeugen).
2. Besteht zwischen den Parteien Einigkeit darüber, Preise für eine solche Tätigkeit festzusetzen, ist die Preisvereinbarung gültig, bis sie von einer der Parteien bei Ablauf des Tarifvertrags gekündigt wird.
Eine Einigung über die Festsetzung von Preisen für eine solche Tätigkeit ist Bestandteil dieses Tarifvertrags.
Die Preise werden als Anhang zu den genannten Preistarifen abgedruckt.
3. Wird im Preistarifausschuss keine Einigung über die Festsetzung von Preisen erzielt, wird die vorliegende Frage nach den arbeitsrechtlichen Bestimmungen behandelt.

Kapitel 10 Rente und Gesundheitsvorsorge

§ 52 Rente und Gesundheitsvorsorge

1. Für erwachsene Arbeitnehmer, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, und Auszubildende, die das 20. Lebensjahr vollendet haben und 6 Monate lang unter einem Tarifvertrag zwischen den Gewerkschaften des "BAT-Kartells" (Kooperationsorgan dänischer Gewerkschaften für den Hoch- und Tiefbau sowie den Holzbereich) /Bygge-, Anlægs- og Trækartellet/ und dem Hauptverband der Dänischen Bauindustrie oder der dänischen Organisation technischer Installateure "Techniq" /Installatørernes Organisation/, tätig gewesen sind, oder für einen entsprechenden Zeitraum erwerbstätig gewesen sind, zahlt der Betrieb Rentenbeiträge.

Rentenbeitrag

2. Der Rentenbeitrag beträgt 12% vom urlaubsberechtigten Entgelt des Arbeitnehmers zzgl. Urlaubs- und Feiertagsvergütung. Der Arbeitnehmer zahlt 4% des Beitrags, der Arbeitgeber 8%.
3. Der Einzelne hat die Möglichkeit, den Beitrag zu erhöhen.

Zahlung des Rentenbeitrags

4. Die Parteien sind sich darüber einig, dass die Betriebe den Rentenbeitrag des Arbeitnehmers zusammen mit ihrem Beitrag an PensionDanmark zahlen. Der Rentenbeitrag ist bis zum 10. Kalendertag des Folgemonats zu zahlen. Im Übrigen wird auf die Anweisung von PensionDanmark verwiesen.
5. Die Angelegenheiten verbunden mit Nichtanmeldung zum Fonds oder Nichtbezahlung von Beiträgen werden gemäß den Bestimmungen des Rentenbeitragsprotokolls des Pensionsfonds PensionDanmark vom 28. Januar 2011 entschieden.

Erhöhte Rentenbeiträge während des Mutterschaftsurlaubs

6. Während des 14-wöchigen Mutterschaftsurlaubs werden zusätzliche Rentenbeiträge für Arbeitnehmerinnen, die zum voraussichtlichen Entbindungstermin 6 Monate Beschäftigungszeit aufweisen, geleistet.

Der Rentenbeitrag pro Monat beträgt:..... 2.040,00 DKK

pro Stunde 12,75 DKK

Der Arbeitgeber zahlt 2/3, die Arbeitnehmerin 1/3.

Gesundheitsvorsorge

7. Unternehmen, die noch keine von den Vertragsparteien anerkannten Maßnahmen zur Gesundheitsvorsorge getroffen haben, führen diese bei PensionDanmark ein.
8. Der Rentenbeitrag beträgt 0,15% vom urlaubsberechtigten Entgelt des Arbeitnehmers zzgl. Urlaubs- und Feiertagsvergütung und wird vom Arbeitgeber zusammen mit dem Rentenbeitrag eingezahlt.
9. Die Gesundheitsvorsorge muss Telefonberatung in Fällen umfassen, in denen der Arbeitnehmer psychologische Krisenhilfe, Suchtberatung oder Informationen über das Gesundheitswesen benötigt.
10. Darüber hinaus muss die Gesundheitsvorsorge eine Behandlung bei einem Physiotherapeuten, Chiropraktiker oder Masseur bei Problemen mit Gelenken, Muskeln oder Sehnen, die im Zusammenhang mit der Arbeit entstanden sind, sowie eine schnelle Diagnose umfassen.
11. Die Unternehmen können – nach vorheriger Genehmigung der Vertragsparteien – aus dem Gesundheitsvorsorgesystem von PensionDanmark mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten austreten, wenn sie ein eigenes Gesundheitsvorsorgesystem haben, das mindestens dem von PensionDanmark entspricht.

Kapitel 11

Krankheit, erster Krankheitstag eines Kindes u.Ä.

§ 53 Krankheit und Unfall

Dauer

1. Bei Krankheit zahlt der Arbeitgeber bis zu 4 Wochen, gerechnet ab dem ersten ganzen Abwesenheitstag, den Lohn fort.
Bei Abwesenheit infolge eines Unfalls zahlt der Arbeitgeber bis zu 8 Wochen, gerechnet ab dem ersten ganzen Abwesenheitstag, den Lohn fort.

Rückfall

2. Bei erneuter Abwesenheit des Arbeitnehmers aufgrund derselben Krankheit binnen 14 Kalendertagen, nachdem die Tätigkeit bei Ablauf der ersten Krankheitsperiode wieder aufgenommen wurde, wird die Lohnfortzahlungsdauer von 4 Wochen bzw. 8 Wochen ab dem ersten Abwesenheitstag der ersten Abwesenheit gerechnet.

Bedingungen für Krankenlohn

3. Es ist eine Voraussetzung, dass der Arbeitnehmer seit mindestens 3 Monaten ununterbrochen im Betrieb beschäftigt ist, und dass der Arbeitnehmer die Bedingungen des Krankentagegeldgesetzes /Sygedagpengeloven/ für den Anspruch auf Krankentagegeld vom Arbeitgeber erfüllt.

Berechnung der Beschäftigungszeit

4. An ortsveränderlichen Arbeitsstätten gilt die Beschäftigungszeitforderung als erfüllt, falls der Arbeitnehmer innerhalb der letzten 18 Monate insgesamt 3 Monate Beschäftigung gehabt hat.

Unfall während der Arbeitszeit

5. Die im Abs. 3 enthaltene Bedingung bezüglich der Beschäftigungszeit gilt nicht bei Abwesenheit infolge eines Unfalls im Betrieb während der Ausführung der Arbeit.
Dies setzt voraus, dass der Arbeitnehmer nach den Bestimmungen des Krankentagegeldgesetzes Anspruch auf Krankentagegeld hat.

Beschäftigungszeit während eines Ausbildungsverlaufs

6. Auszubildende haben 3 Monate Beschäftigungszeit erworben, falls sie – nach abgeschlossener Ausbildung – weiterhin in demselben Betrieb beschäftigt sind.

Unterbrechung der Beschäftigungszeit

7. Die Beschäftigungszeit im Betrieb wird als nicht unterbrochen angesehen bei:
- Krankheit bis zu 3 Monaten
 - Einberufung zum Wehrdienst (jedoch nur bis zu 3 Monate)
 - Mutterschaftsurlaub
 - Eine Unterbrechung der Arbeit aufgrund von Maschinenstillstand, Materialmangel oder Ähnlichem, sofern der Arbeitnehmer die Tätigkeit wieder aufnimmt, wenn der Arbeitgeber dies anbietet.

Zahlung

8. Der Krankenlohn besteht aus dem Arbeitnehmer zustehenden Krankentagegeldbetrag, ergänzt bis zum vollen Arbeitsentgelt, jedoch maximal pro Stunde ab Anfang der Lohnwoche, in die die nachstehenden Tage fallen:
- | | |
|-------------------|------------|
| 1. März 2017..... | 143,00 DKK |
| 1. März 2018..... | 145,00 DKK |
| 1. März 2019..... | 147,00 DKK |
- und höchstens für 37 Stunden pro Woche.

Berechnung des Krankengeldes

9. Der Krankenlohn errechnet sich aus dem erwarteten Verdienstausschlag des Arbeitnehmers pro Arbeitsstunde, einschließlich der regelmäßig anfallenden Erschwerniszulagen in der Krankheitszeit.
10. Ist der erwartete Verdienstausschlag pro Arbeitsstunde nicht bekannt, wird der Krankenlohn aufgrund des Verdienstes der letzten 4 Wochen vor der Abwesenheit berechnet. In den Verdienst werden regelmäßig anfallende Erschwerniszulagen aber keine unregelmäßigen Vergütungen, die keine Beziehung zu den im Zeitraum geleisteten Arbeitsstunden haben, eingerechnet.
11. Ist die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden im vorangegangenen 4-wöchigen Zeitraum nicht bekannt, errechnet sich die Stundenzahl nach den Bestimmungen des Krankentagegeldgesetzes, und der Krankenlohn für bis zu 37 Stunden wöchentlich wird aufgrund der ermittelten Stundenzahl multipliziert mit 143,00 DKK / 145,00 DKK / 147,00 DKK ermittelt.

Krankheit/Unfall im Laufe des Tages

12. Wird ein Arbeitnehmer aufgrund von Krankheit arbeitsunfähig oder ereignet sich ein Unfall im Laufe des Arbeitstages, zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den persönlichen Zeitlohn für den Rest des Tages.

13. Bei Akkordarbeit wird der geltende, auf die Stunde umgerechnete Krankentagegeldsatz vergütet.

§ 56-Vereinbarung

14. Liegt eine Vereinbarung nach § 56 des Krankentagegeldgesetzes vor, zahlt der Arbeitgeber lediglich Krankentagegeld an den Arbeitnehmer nach den Bestimmungen des Krankentagegeldgesetzes, es sei denn, die Abwesenheit ist auf eine andere Krankheit zurückzuführen als die der § 56-Vereinbarung zugrunde liegende.

§ 54 Erster Krankheitstag eines Kindes

1. In einer Ausbildung befindliche Arbeitnehmer werden von der Arbeit freigestellt, wenn dies für die Pflege seines/seiner kranken, im Haushalt befindlichen Kindes/Kinder unter 14 Jahren erforderlich ist.
2. Diese Arbeitsfreistellung bezieht sich nur auf einen Elternteil des Kindes und ausschließlich auf den ersten vollen Krankheitstag des Kindes.
3. Wenn ein Kind im Laufe des Arbeitstages des Mitarbeiters krank wird, und der Mitarbeiter aus diesem Grund die Arbeit verlassen muss, umfasst die Freistellung ferner die restlichen Arbeitsstunden des betreffenden Tages.
4. Es wird ein Entgelt mit demselben Satz wie bei Krankheit gezahlt.
5. Es ist eine Voraussetzung, dass der vom Betrieb geforderte Nachweis vorliegt.

§ 55 Krankhauseinweisung von Kindern

1. Arbeitnehmer in Ausbildung sind von der Arbeit freigestellt, wenn dies in Verbindung mit der Einweisung eines Kindes in ein Krankenhaus erforderlich ist, einschließlich wenn die Einweisung ganz oder teilweise ins Eigenheim erfolgt. Diese Regelung betrifft Kinder unter 14 Jahren.
2. Die Arbeitsfreistellung gilt ausschließlich für einen Inhaber des elterlichen Sorgerechts für das Kind, und es besteht ein maximaler Anspruch auf Freistellung für insgesamt 1 Woche pro Kind in einem 12-monatigen Zeitraum.
3. Der Arbeitnehmer muss auf Verlangen einen Nachweis für die Krankhauseinweisung vorlegen.
4. Es wird ein Entgelt mit demselben Satz wie bei Krankheit gezahlt.

§ 56 Kinderbetreuungstage

1. Mitarbeiter und Beschäftigte in einer Ausbildung, die berechtigt sind, am ersten Krankheitstag eines Kindes von der Arbeit freigestellt zu werden, haben ein Anrecht auf zwei Kinderbetreuungstage pro Urlaubsjahr. Der Mitarbeiter kann maximal zwei Kinderbetreuungstage pro Urlaubsjahr beanspruchen, ungeachtet der Anzahl Kinder des Mitarbeiters. Die Bestimmung gilt für Kinder unter 14 Jahren.
2. Die Tage werden nach Vereinbarung zwischen dem Unternehmen und dem Mitarbeiter unter Berücksichtigung des Wohles des Unternehmens verteilt.
3. Die Kinderbetreuungstage werden nicht vergütet, der Mitarbeiter kann jedoch - auf Antrag - einen Betrag von seinem Konto für Feiertage und arbeitsfreie Tage erhalten.

§ 57 Mutterschaftsurlaub

Schwangerschafts-/Mutterschaftsurlaub

1. Für Arbeitnehmerinnen, die zum voraussichtlichen Entbindungstermin innerhalb der letzten 18 Monate 6 Monate Beschäftigungszeit aufweisen, zahlt der Arbeitgeber Lohn während der Abwesenheit aufgrund von Schwangerschaft/Entbindung von 4 Wochen vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin und bis zu 14 Wochen nach der Entbindung (Schwangerschaftsurlaub / Mutterschaftsurlaub).
2. Adoptiveltern erhalten ab Annahme des Kindes 14 Wochen Lohn während des Mutterschaftsurlaubs.

Vaterschaftsurlaub

3. Unter denselben Bedingungen wird bis zu 2 Wochen Entgelt während des „Vaterschaftsurlaubs“ fortgezahlt.

Elternurlaub

4. Unter denselben Bedingungen wird bis zu 13 Wochen Entgelt während des Elternurlaubs fortgezahlt. Von den 13 Wochen steht jedem Elternteil Entgelt für 5 Wochen zu. Das Entgelt entfällt, falls der Urlaub, der dem jeweiligen Elternteil vorbehalten ist, nicht in Anspruch genommen wird. Die Vergütung für die restlichen 3 Wochen kann entweder an den Vater oder an die Mutter gezahlt werden. Die 13 Wochen Elternurlaub müssen innerhalb von 52 Wochen nach der Geburt genommen werden. Falls nicht anderes vereinbart wird, sind die 13 Wochen mindestens 3 Wochen vorher anzukündigen. Der jedem Elternteil zustehende Urlaub kann, falls nichts anderes vereinbart wurde, in höchstens zwei Zeitabschnitte aufgeteilt werden.

Bezahlung während Mutterschafts-, Vaterschafts- und Schwangerschaftsurlaub (und bis zum 1. Juli 2017 während Elternurlaub)

5. Die Bezahlung während Mutterschafts-, Vaterschafts- und Schwangerschaftsurlaub (und bis zum 1. Juli 2017 während Elternurlaub) entspricht dem Entgelt, das die/der Betreffende in dem Zeitraum erworben hätte, jedoch ab Anfang der Lohnwoche, in die die nachstehenden Tage fallen, maximal pro Stunde:

1. März 2017.....	143,00 DKK
1. März 2018.....	145,50 DKK
1. März 2019	147,00 DKK

Der Betrag enthält den gesetzlich festgelegten maximalen Tagesgeldsatz.

Lohnfortzahlung während eines Elternurlaubs nach dem 1. Juli 2017

6. Während des Elternurlaubs wird der volle Lohn gezahlt.
7. Lohn während eines Elternurlaubs wird als der voraussichtliche Einnahmeverlust des Mitarbeiters pro Arbeitsstunde einschließlich systematisch vorkommender Erschwerniszulage während der Urlaubsperiode berechnet.
8. Falls der voraussichtliche Einnahmeverlust pro Arbeitsstunde nicht bekannt ist, wird der Lohn während eines Elternurlaubs auf der Grundlage der Vergütung während der letzten 13 Wochen vor Beginn des Urlaubs berechnet. Die Vergütung umfasst systematisch vorkommende Erschwerniszulagen, jedoch nicht unregelmäßige Zahlungen, die keinen Bezug zu den während der Periode geleisteten Arbeitsstunden haben. Ein eventueller Akkordüberschuss in der 13wöchigen Periode wird anteilig mit den Stunden eingerechnet, die sich auf den Akkordüberschuss beziehen.
9. Falls die geleistete Anzahl Arbeitsstunden in der vorhergehenden 13wöchigen Periode nicht bekannt ist, wird die Stundenzahl auf der Grundlage einer Arbeitszeit von 37 Wochenstunden berechnet.

10. Die Leistung der Vergütung setzt voraus, dass der Betrieb Anspruch auf Rückerstattung in Höhe des maximalen Tagesgeldsatzes hat. Sofern die Rückerstattung niedriger sein sollte, mindert sich die Vergütung an den Arbeitnehmer entsprechend.

§ 58 Pflegetage

Nach diesem Tarifvertrag beschäftigte Arbeitnehmer haben Anspruch auf Freistellung für die Pflege ernsthaft kranker, naher Verwandten.

Kapitel 12

Urlaubs- und Feiertagsbestimmungen

§ 59 Erwerb des Urlaubsanspruchs

1. Der Urlaubsanspruch wird mit 2,08 Tagen Urlaub je Beschäftigungsmonat eines Kalenderjahrs erworben.
2. Bei Arbeitsverhältnissen von kürzerer Dauer als einem Monat errechnet sich der Urlaubsanspruch auf entsprechende Weise im Verhältnis zur Beschäftigungsdauer.
3. Bei Ermittlung des Urlaubsanspruchs werden die Fehlzeiten berücksichtigt, in denen der Betrieb Krankenurlausentschädigung zahlt, und in denen der Betrieb Tariflohn bei Krankheit, Mutterschaftsurlaub/Adoption, Fortbildung, tariflichen arbeitsfreien Tagen und beim ersten Krankheitstag eines Kindes und Krankenhauseinweisung von Kindern zahlt.
4. Der Urlaub wird in ganzen Tagen genommen, weshalb auf die nächste ganze Zahl von Tagen auf- bzw. abgerundet wird.
5. Hat ein Arbeitnehmer nicht den vollen Urlaubsanspruch (25 Urlaubstage) mit Urlaubsvergütung oder Lohn erworben, hat der Arbeitnehmer Recht auf Ergänzung der Anzahl der Urlaubstage bis zum vollen Urlaubsanspruch, ohne dass hiermit ein Anspruch auf Urlaubsvergütung oder Lohn verknüpft ist.

§ 60 Inanspruchnahme des Urlaubs

1. Der Urlaub muss in dem auf das Urlaubsanspruchserwerbsjahr folgenden Jahr, das vom 1. Mai bis 30. April (Urlaubsjahr) läuft, genommen werden.
2. Der Urlaub beginnt bei Beginn der regelmäßigen Arbeitszeit am ersten Urlaubstag und endet nach Ende der Arbeitszeit am letzten Urlaubstag.
3. Falls der Urlaub in ganzen Wochen genommen wird, endet der Urlaub bei Beginn der regelmäßigen Arbeitszeit am ersten regelmäßigen Arbeitstag nach Ende des Urlaubs.

Haupturlaub

4. Der Haupturlaub ist mit mindestens 15 zusammenhängenden Tagen im Zeitraum 1. Mai bis 30. September (Urlaubsperiode) zu nehmen.

5. Hat der Arbeitnehmer weniger als 15 Tage Urlaubsanspruch erworben, ist der gesamte erworbene Urlaub Haupturlaub.
6. Es kann örtlich vereinbart werden, den Haupturlaub in zeitlichem Zusammenhang außerhalb der Urlaubsperiode abzuwickeln. Mindestens 10 Tage sind jedoch in zeitlichem Zusammenhang zu nehmen.

Resturlaub

7. Übrige Urlaubstage (Resturlaub) sind in zeitlichem Zusammenhang von mindestens 5 Werktagen zu gewähren. Sie können jedoch außerhalb der Urlaubsperiode genommen werden. Machen die übrigen Urlaubstage weniger als 5 Urlaubstage aus, müssen diese Urlaubstage in zeitlichem Zusammenhang gewährt werden. Wenn es aufgrund betrieblicher Belange wünschenswert ist, können die übrigen Urlaubstage jedoch als einzelne Urlaubstage gewährt werden.

Zeitliche Lage des Urlaubs

8. Der Betrieb legt nach Verhandlung mit den Arbeitnehmern fest, wann der Urlaub zu nehmen ist.
9. Dem Wunsch eines Arbeitnehmers bezüglich der zeitlichen Lage des Urlaubs ist so weit wie möglich zu entsprechen, insbesondere dem Wunsch, den Haupturlaub des Arbeitnehmers in die Schulsommerferien eines Kindes zu legen.
10. Der Betrieb hat den Arbeitnehmern so früh wie möglich mitzuteilen, wann der Urlaub zu nehmen ist, jedoch ist der Haupturlaub spätestens 3 Monate vor dem vorgesehenen Anfang des Haupturlaubs anzukündigen, und der Resturlaub ist spätestens 1 Monat vor Beginn des Resturlaubs anzukündigen, es sei denn, dies wird durch besondere Umstände verhindert.

Verschiebung des Urlaubs

11. Der Betrieb kann bereits festgelegten Urlaub ändern, falls wesentliche, nicht vorhersehbare betriebliche Belange dies erforderlich machen.
12. Dem Arbeitnehmer ist ein eventueller finanzieller Verlust infolge der Verschiebung zu ersetzen.
13. Bereits angetretener Urlaub kann nicht verschoben werden.

Betriebsurlaub

14. Hat ein Betrieb Betriebsurlaub festgelegt, so können Arbeitnehmer, die keinen Anspruch auf Urlaub für alle Tage erworben haben, in denen der Betrieb geschlossen ist, keine besondere Entschädigung aufgrund des Betriebsurlaubs fordern.

Betriebsurlaub zwischen Weihnachten und Neujahr

15. Ist ein Betrieb an Werktagen zwischen Weihnachten und Neujahr geschlossen, so hat der Betrieb, vgl. die Bestimmungen über die zeitliche Lage des Urlaubs, anzuordnen, dass Arbeitnehmer, die Anspruch auf mehr als 15 Urlaubstage haben, in diesen Tagen Urlaub nehmen.
16. Legt ein Betrieb keinen Urlaub zwischen Weihnachten und Neujahr fest, so hat der Betrieb den Arbeitnehmern Lohn für die betreffenden Tage zu zahlen.
17. Die Vergütung wird aufgrund des regelmäßigen Entgelts des Arbeitnehmers in den letzten 4 Wochen vor Weihnachten ermittelt.

§ 61 Krankheit und Urlaub

1. Ist ein Arbeitnehmer bei Beginn des Urlaubs krank, so ist nicht verpflichtet, den Urlaub anzutreten, und ein etwaiger Urlaub kann verschoben werden.

Wird der Arbeitnehmer während des Urlaubs krank, steht ihm nach 5 Tagen der Krankheit - nach Vorlage der ärztlichen Bescheinigung - das Recht auf ein Ersatzurlaub.

Der Arbeitnehmer muss sich nach dem üblichen Verfahren beim Betrieb krankmelden.

Meldet sich ein Arbeitnehmer gesund, muss er mitteilen, ob er den Urlaub antreten will. Will ein Arbeitnehmer den Urlaub nicht antreten, ist der Urlaub erneut anzumelden.

Krankheit während des Betriebsurlaubs

2. Dem Arbeitnehmer, der während des Betriebsurlaubs krank wird, steht nach 5 Tagen der Krankheit - nach Vorlage der ärztlichen Bescheinigung - Recht auf Ersatzurlaub zu. Der Arbeiter soll dazu die Krankheit dem Arbeitgeber melden.

Gesundmeldung während des Betriebsurlaubs

3. Meldet sich ein vor Beginn des Urlaubs krankgemeldeter Arbeitnehmer während eines Betriebsurlaubs gesund, nimmt der Arbeitnehmer die Tätigkeit wieder auf und hat Anspruch auf Urlaub zu einem anderen Zeitpunkt.
4. Ist es nicht möglich, dem Arbeitnehmer in dem Zeitraum eine Beschäftigung anzubieten, wird der Urlaub als zum Zeitpunkt der Gesundmeldung angetreten betrachtet, es sei denn, es wird etwas anderes vereinbart.

5. Der Urlaub, den der Arbeitnehmer aufgrund einer Krankheit nicht nehmen konnte, wird im Anschluss an den ursprünglich angemeldeten Urlaub abgewickelt, es sei denn, es wird etwas anderes vereinbart.

§ 62 Übertragung von Urlaub

1. Es kann örtlich vereinbart werden, dass erworbene und nicht in Anspruch genommene Urlaubstage über 20 Tage hinaus auf das folgende Urlaubsjahr übertragen werden.
2. Höchstens 10 Urlaubstage können übertragen werden, und spätestens im 2. Urlaubsjahr nach Übertragung des Urlaubs ist der gesamte Urlaub abzuwickeln.
3. Die Vereinbarung ist vor Ablauf des Urlaubsjahres schriftlich zu treffen und kann sich nicht auf mehr Tage erstrecken, als der Arbeitnehmer im Betrieb erworben hat.
4. Die Organisationen arbeiten gemeinschaftlich ein Formular für eine Vereinbarung über die Übertragung von Urlaub aus.
5. Scheidet ein Arbeitnehmer, der Urlaub übertragen hat, vor der Abwicklung des gesamten Urlaubs aus, wird die Urlaubsvergütung für Urlaubstage über 25 Urlaubstage hinaus bei Ausscheiden ausbezahlt.
6. Ist ein Arbeitnehmer aufgrund von eigener Krankheit, Mutterschaftsurlaub, Urlaub für Adoption oder sonstiger Abwesenheit wegen Freistellung, daran verhindert, Urlaub zu nehmen, können Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbaren, den Urlaub auf das folgende Jahr zu übertragen. Eine solche Übertragung von Urlaub kann, ungeachtet der Anzahl der übertragenen Urlaubstage im Übrigen, vereinbart werden. Die Vereinbarung ist nach denselben Regelungen wie oben angeführt zu treffen.
7. Die Abwicklung von Urlaub im Umfang des übertragenen Urlaubs während einer Kündigungsfrist kann nicht angeordnet werden, es sei denn, die Inanspruchnahme des Urlaubs war gemäß Vereinbarung, vgl. oben, für die Kündigungsperiode vorgesehen.

§ 63 Urlaubsvergütung

1. Die Urlaubsvergütung beträgt 12,5% des gesamten Arbeitsentgelts im Urlaubanspruchserwerbsjahr.

2. Der Betrieb berechnet die Urlaubsvergütung von jedem einkommensteuerpflichtigen Entgeltbetrag sowie jeder Personalleistung, für die kein steuerlicher Abzug eingeräumt wird, und die ein Entgelt für die Tätigkeit im Rahmen des Arbeitsverhältnisses darstellt.

Berechnung des Krankenurlaubsvergütung

3. Der Betrieb zahlt außerdem eine Krankenurlaubsvergütung nach den Bestimmungen in § 25 des dänischen Urlaubsgesetzes ab dem 2. Abwesenheitstag wegen Krankheit für die Zeiten, in denen der Arbeitnehmer im Urlaubsanspruchserwerbsjahr aufgrund von Krankheit oder Unfall abwesend war.
4. Die Krankenurlaubsvergütung beträgt 12,5% des tariflichen Krankenlohns, den der Arbeitnehmer im Anspruchserwerbsjahr bezogen hat.
5. Die Krankenurlaubsvergütung für Krankheitsfehlzeiten, in denen der Arbeitnehmer keinen Krankenlohn bezogen hat, entspricht einem Pauschalbetrag pro Werktag, vgl. Vertrag vom 1. Dezember 1972 zwischen dem Dänischen Arbeitgeberverband, DA, und dem Dänischen Gewerkschaftsbund, LO. Der Betrag wird zum Anfang eines jeden Kalenderjahres angepasst.

Die Krankenurlaubsvergütung für das Anspruchserwerbsjahr 2017 beträgt pro Werktag:

Kopenhagen Provinz

Gelernte	183,90 DKK	172,05 DKK
Ungelernte	169,25 DKK	166,20 DKK

Die festgelegten Beträge verstehen sich pro Werktag, und die Zahlung basiert auf einer 5-Tage-Woche.

6. Für Arbeitnehmer, die in Teilzeit arbeiten, werden die festen Öre-Beträge entsprechend dem Verhältnis zwischen der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit und 37 Stunden berechnet.

§ 64 Urlaubsnachweis

1. Der Betrieb stellt dem Arbeitnehmer spätestens am 15. Februar einen Urlaubsnachweis für das abgelaufene Urlaubsanspruchserwerbsjahr aus.
2. Der Urlaubsnachweis muss Angaben über Namen und Adresse des Arbeitnehmers, das gezahlte Entgelt, die entsprechende Urlaubsvergütung sowie Anzahl Urlaubstage, Abzug der Quellensteuern und die Angabe des Betrags pro Urlaubstag enthalten.

Als Urlaubsnachweis ist ein von den Organisationen genehmigtes

Urlaubsnachweismuster anzuwenden.

3. Erhält ein Arbeitnehmer nicht auf anderem Wege einen Nachweis über die erworbene Urlaubsvergütung, hat der Betrieb bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen Nachweis mit Angaben über den erworbenen Urlaubsvergütungsanspruch und die Anzahl der erworbenen Urlaubstage auszustellen.
4. Es obliegt dem Arbeitnehmer, der einen vorläufigen Nachweis über das Urlaubsvergütungsguthaben und den Urlaubsanspruch erhalten hat, dem betreffenden Betrieb eine Adressenänderung mitzuteilen.

Elektronischer Urlaubsnachweis

5. Das Unternehmen kann mit schuldbefreiender Wirkung Urlaubsnachweise, die während oder nach dem laufenden Arbeitsverhältnis ausgetauscht werden sollen, über vorhandene elektronische Mail-Lösungen, z.B. e-Boks oder E-Mail, übermitteln.
6. Wenn das Unternehmen diese Möglichkeit nutzen will, sind die Mitarbeiter davon 3 Monate im Voraus zu unterrichten, falls nicht etwas anderes vereinbart wird. Nach Ablauf dieser Frist können Mitarbeiter, die keine Möglichkeit zur Nutzung der elektronischen Lösung haben, die betreffenden Dokumente auf Anfrage vom Unternehmen erhalten.

Lohnabrechnung als Urlaubsnachweis

7. Wird kein Urlaubsnachweis angewendet, erhält der Arbeitnehmer bei Jahreswechsel sowie bei etwaiger Ausscheidung eine Aufstellung der Urlaubsvergütung mit Angabe der Urlaubsvergütung und der Anzahl Urlaubstage.
8. Die Lohnabrechnung muss ausreichend spezifiziert sein und folgende Angaben enthalten:
 - Urlaubsberechtigtes Entgelt
 - Rentenbeitrag PensionDanmark
 - Arbeitsmarktbeitrag (AM-Beitrag) /Arbejdsmarkedetsbidrag/
 - Lohnsteuern
 - ATP (Zusatzrente)sowie sonstige anfallende Lohnbearbeitungsangaben.
9. Darüber hinaus muss die Lohnabrechnung relevante Angaben über die Vergütung von Urlaubstagen, Feiertagen und zusätzlichen arbeitsfreien Tagen sowie den Stand des Urlaubstagekontos enthalten.

Bescheinigung des Urlaubs

10. Für Arbeitnehmer, die arbeiten oder Wehrdienst leisten, werden Urlaubszeit, Tag des Urlaubsbeginns, die Zahl der Urlaubstage, die genommen werden, sowie die dementsprechende Urlaubsvergütung im Urlaubsnachweis vermerkt.
11. Ist kein Betrieb zum Zeitpunkt des Urlaubs für den Arbeitnehmer zuständig, wird der Urlaubsnachweis von der Arbeitslosenkasse (falls er Leistungen von einer Arbeitslosenkasse bezieht) oder vom Sozialausschuss unterschrieben.

Aufstellung eines Resturlaubsnachweises

12. Nimmt ein Arbeitnehmer den ganzen erworbenen Urlaub nicht zusammenhängend in Anspruch, zahlt der Betrieb, der den Urlaubsnachweis ausgestellt hat, den dem Urlaub entsprechenden Betrag aus. Es wird ein neuer Urlaubsnachweis über den restlichen Betrag ausgestellt.

§ 65 Auszahlung der Urlaubsvergütung

1. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Auszahlung der Urlaubsvergütung von den Betrieben, bei denen er früher beschäftigt gewesen ist, und zwar gegen Vorlage eines vom Betrieb ausgestellten Urlaubsnachweises.
2. Die Urlaubsvergütung wird spätestens 1 Monat vor Urlaubsantritt ausgezahlt, vorausgesetzt, der Arbeitnehmer hat den ordnungsgemäß ausgefüllten und bescheinigten Urlaubsnachweis rechtzeitig eingereicht.

Zahlung von Urlaubsvergütung ohne Inanspruchnahme des Urlaubs

3. Eine Urlaubsvergütung wird in folgenden Fällen ohne Inanspruchnahme des Urlaubs gezahlt:

Der Arbeitnehmer verlässt den Arbeitsmarkt

4. Eine Urlaubsvergütung für ein früheres und laufendes Beschäftigungsjahr ist an den Arbeitnehmer auszuzahlen, falls der Arbeitnehmer alters- oder gesundheitsbedingt den Arbeitsmarkt verlässt, oder falls der Arbeitnehmer in Zusammenhang mit einem Umzug ins Ausland ausscheidet und sich beim Zentralen Personenregister in Dänemark abmeldet.

Urlaubsgeld von 750,00 DKK oder weniger bei Ausscheiden

5. Eine Urlaubsvergütung kann der Betrieb bei Ausscheiden an den Arbeitnehmer auszahlen, wenn sich der Betrag nach Abzug von

Steuern und Arbeitsmarktbeitrag auf 750,00 DKK oder weniger beläuft.

Der Betrieb kann nicht mehr als zweimal innerhalb desselben Urlaubsanspruchserwerbsjahres Urlaubsvergütung nach den Bestimmungen dieses Abschnitts an denselben Arbeitnehmer auszahlen.

Erworbene Urlaubsansprüche von insgesamt 1.500,00 DKK

6. Die Urlaubsvergütung für ein Anspruchserwerbsjahr wird zum Anfang des Urlaubsjahres an den Arbeitnehmer ausgezahlt, ungeachtet dessen, ob der Urlaub genommen wird, wenn der Betrag sich nach Abzug von Steuern und Arbeitsmarktbeitrag auf 1.500,00 DKK oder weniger beläuft.

Wenn ein Arbeitnehmer die Auszahlung der Urlaubsvergütung ohne Inanspruchnahme des Urlaubs wünscht, vgl. oben, wird der Urlaubsnachweis vom Arbeitnehmer unterschrieben und zusammen mit dem Nachweis, dass die Bedingungen für die Auszahlung der Urlaubsvergütung erfüllt sind, an den Betrieb geschickt.

Der Arbeitnehmer ist außer Stande, Urlaub zu nehmen

7. Arbeitnehmer, die aufgrund von Ableistung des Wehrdienstes, Krankheit, Entbindung, Aufenthalt im Ausland, Inhaftierung in einer Justizvollzugsanstalt oder einer sonstigen zwangsweisen Unterbringung, Übergang zu selbständiger Tätigkeit oder Heimarbeit ganz oder teilweise verhindert sind, Urlaub zu nehmen, haben Anspruch auf Auszahlung der Urlaubsvergütung nach Ablauf der Urlaubsperiode, aber vor Ablauf des Urlaubsjahres, ohne Urlaub zu nehmen.

Todesfall

8. Bei Ableben des Arbeitnehmers fällt das Urlaubsgeld in den Nachlass des Verstorbenen.

Vor der Auszahlung der Urlaubsvergütung wird der Urlaubsnachweis unterschrieben, und es wird vermerkt, dass einer der obigen Fälle vorliegt oder vorgelegen hat.

§ 66 Auszahlung von Urlaubsvergütung zum Ende des Urlaubsjahres
--

Eine Urlaubsvergütung, die der Arbeitnehmer vor Ablauf des Urlaubsjahres (30. April) nicht angefordert hat, ist dem Arbeitnehmer in folgenden Fällen auszuzahlen:

Urlaubsvergütung von weniger als 2.250,00 DKK

1. Wenn nicht angeforderte Urlaubsvergütung, bezahlter Urlaub und evtl. Urlaubszulagen nach Abzug von Steuern und Arbeitsmarktbeitrag weniger als 2.250,00 DKK betragen, zahlt der Betrieb die Urlaubsvergütung zum Ende des Urlaubsjahres (30. April) aus.
Obige Beträge sind spätestens am 15. Juni an den Arbeitnehmer auszuführen.

Urlaubsvergütung von weniger als 3.000,00 DKK für genommenen Urlaub

2. Wenn die Urlaubsvergütung für genommenen Urlaub nach Abzug von Steuern und Arbeitsmarktbeitrag weniger als 3.000 DKK beträgt, der Betrag jedoch nicht vor Ende des Urlaubsjahres (30. April) vom Arbeitnehmer angefordert worden ist, zahlt der Betrieb nach schriftlichem Antrag des Arbeitnehmers auf einem vom dänischen Landesamt für Arbeitsmarkt und Personalbeschaffung / Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering/, genehmigten Formular den Betrag aus.

Nicht angeforderte Urlaubsvergütung für ausgeschiedene Arbeitnehmer

3. Eine Urlaubsvergütung, die nicht vor Ende des Urlaubsjahres vom Arbeitnehmer angefordert und in einem spätestens zum Ablauf des Urlaubsjahres (30. April) beendeten Arbeitsverhältnis erworben worden ist, zahlt der Betrieb ungeachtet der Höhe des Betrags nach schriftlichem Antrag des Arbeitnehmers auf einem vom Landesamt für Arbeitsmarkt und Personalbeschaffung genehmigten Formular aus.

Urlaubsvergütung für die 5. Urlaubswoche

4. Eine Urlaubsvergütung, die nicht vor Ende des Urlaubsjahres (30. April) vom Arbeitnehmer angefordert worden ist, oder bezahlter Urlaub und Urlaubszulagen, die nicht vor Ablauf des Urlaubsjahres an den Arbeitnehmer ausgezahlt worden sind, und die einen erworbenen Urlaubsanspruch für eine Beschäftigung von mehr als 9,5 Monaten Gesamtdauer in einem Urlaubsanspruchserwerbsjahr (5. Urlaubswoche) betreffen, und die nicht nach Vereinbarung gemäß [§ 61](#) des Tarifvertrags übertragen werden sollen, zahlt der Betrieb nach schriftlichem Antrag des Arbeitnehmers auf einem vom Landesamt für Arbeitsmarkt und Personalbeschaffung genehmigten Formular aus.

Verfall des Anspruchs

5. Die Auszahlung nicht angeforderter Urlaubsvergütung, vgl. Abs. 2, 3 und 4, entfällt, wenn der Arbeitnehmer nicht spätestens am 30. September nach Ablauf des Urlaubsjahres schriftlich auf einem vom Landesamt für Arbeitsmarkt und Personalbeschaffung genehmigten Formular den Betrieb zur Zahlung auffordert, und der Betrag wird an den Urlaubsfonds gezahlt, vgl. § 68.

§ 67 Besondere Bestimmungen

Handel mit Urlaubsnachweisen sowie Pfändung

1. Vereinbarungen über die Übertragung von Urlaubsnachweisen bzw. Urlaubsabrechnungen sind ungültig, und solche Nachweise können auch nicht Gegenstand einer Pfändung werden.

Verjährung der Urlaubsvergütung

2. Eine Urlaubsvergütung, die nicht innerhalb von 3 Jahren nach Ablauf des Urlaubsjahres, in dem der Urlaub hätte genommen werden sollen, angefordert worden ist, verjährt und fällt dem Urlaubsfonds des Baugewerbes /Byggegruppens Feriefond/ zu, es sei denn, der Arbeitnehmer versucht, den Anspruch durch Gerichtsverfahren, arbeitsrechtliche Behandlung, polizeiliche Anzeige, Beantragung eines Insolvenzverfahrens oder durch Anfrage beim Direktor des Landesamtes für Arbeitsmarkt und Personalbeschaffung durchzusetzen.

Verzicht auf Urlaub

3. Ein Arbeitnehmer kann nicht durch Vereinbarung auf den Anspruch auf Urlaub, Urlaubsvergütung oder bezahlten Urlaub verzichten.

Aufrechnung und Einbehaltung

4. Der Betrieb kann die Urlaubsvergütung des Arbeitnehmers zur Aufrechnung heranziehen, wenn sich der Arbeitnehmer während der Beschäftigung im Betrieb einer gesetzeswidrigen Handlung schuldig gemacht hat, die eine fällige und nachgewiesene Gegenforderung seitens des Betriebs zur Folge hat, und der Arbeitnehmer die gesetzeswidrige Handlung gestanden hat oder die Tat durch eine gerichtliche Entscheidung festgestellt worden ist.

Der Betrieb kann einen Betrag in Höhe der Gegenforderung einbehalten, bis die Sache entschieden ist, falls der Betrieb im Zivilrechtsweg Klage erhoben, eine arbeitsrechtliche Behandlung eingeleitet oder den Arbeitnehmer bei der Polizei angezeigt hat oder dieser der Tat beschuldigt wird.

Tätigkeit im Urlaub

5. Übt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs eine vergütete Tätigkeit aus, kann der Direktor des Landesamtes für Arbeitsmarkt und Personalbeschaffung verlangen, dass die Urlaubsvergütung, das Urlaubsentgelt und die Urlaubszulagen des Arbeitnehmers für den ganzen oder einen Teil des Urlaubs in den Urlaubsfonds eingezahlt werden.

Streitigkeiten

6. Streitigkeiten über die Urlaubsregelungen einschließlich Urlaubsnachweis und Urlaubsfonds, sind nach den geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen zu behandeln.

Urlaubsgeldgarantie

7. Die Organisationen sind sich darüber einig, dass die Urlaubsvergütung ein Teil des Entgelts des betreffenden Arbeitnehmers ist, und mangels Leistung einer Urlaubsvergütung nach vergeblicher Mahnung garantiert der Hauptverband der Dänischen Bauindustrie die Zahlung des Betrags.

Dies gilt jedoch nur für Beträge, auf die bis zu 14 Tage nach dem Zeitpunkt, zu dem der Hauptverband der Dänischen Bauindustrie der Gewerkschaft durch Einschreiben mitteilt, dass das Mitgliedsverhältnis beendet bzw. der Konkurs eröffnet worden ist, ein Anspruch erworben ist.

Die Zahlung wird an die Gewerkschaft dänischer Arbeiter vorgenommen, wenn der Hauptverband der Dänischen Bauindustrie von der Gewerkschaft dänischer Arbeiter die fällige Forderung – Urlaubsnachweis oder Nachweis für den Urlaubsanspruchserwerb – erhält. Die Gewerkschaft dänischer Arbeiter rechnet hiernach mit ihrem(ihren) Mitglied(ern) ab.

Falls der Hauptverband der Dänischen Bauindustrie die Urlaubsvergütung leistet, ist die Gewerkschaft dänischer Arbeiter verpflichtet, im Namen ihrer Mitglieder die betreffende Forderung an den Hauptverband der Dänischen Bauindustrie abzutreten.

§ 68 Urlaubsfonds der Fachorganisationen

1. Mit dem Ziel, für Mitglieder der Gewerkschaft dänischer Arbeiter bessere Möglichkeiten für Urlaubsaufenthalte zu schaffen, haben die Organisationen den Urlaubsfonds des Baugewerbes gebildet. Zur Finanzierung des Urlaubsfonds dienen Urlaubsvergütungen,

die bis Ende des Urlaubsjahres, in dem der Urlaub hätte genommen werden sollen, nicht angefordert worden sind.

2. Die Mitglieder des Hauptverbands der Dänischen Bauindustrie sind verpflichtet, spätestens am 30. September die Einzahlung von nicht angeforderten Urlaubsvergütungen an den Hauptverband der Dänischen Bauindustrie vorzunehmen.

Die Gewerkschaft dänischer Arbeiter kann auf eigene Rechnung stichprobenweise Kontrollen der Einzahlungen durch Wirtschaftsprüfer verlangen. Sofern der Wirtschaftsprüfer feststellt, dass das Unternehmen es unterlassen hat, nicht angeforderte Urlaubsvergütungen abzurechnen, trägt das Unternehmen selbst die Kosten der Kontrolle.

Spätestens am 15. November überweist der Hauptverband der Dänischen Bauindustrie den eingezahlten Betrag an den Urlaubsfonds des Baugewerbes.

§ 69 Vergütung von Feiertagen, arbeitsfreien Tagen, Seniorenfeiertagen und Kinderbetreuungstagen

Ansparrung

1. Die Feiertagsvergütung zur Abgeltung von Feiertagen, zusätzlichen arbeitsfreien Tagen, Seniorenfeiertagen und Kinderbetreuungstagen beträgt 8,60% des urlaubsberechtigten Entgelts des Arbeitnehmers einschließlich des tariflichen Krankenlohns.

Ab Anfang der Lohnwoche, in die der 1. März 2018 fällt, erhöht sich die Feiertagsvergütung auf9,30%

Ab Anfang der Lohnwoche, in die der 1. März 2019 fällt, erhöht sich die Feiertagsvergütung auf9,90%

Die Urlaubsvergütung aus der Abgeltung für Feiertage und zusätzliche arbeitsfreie Tage ist im Betrag enthalten.

Zahlung

2. Die zurückgelegte Ansparrung wird teils als Vorschuss in Zusammenhang mit den einzelnen Feiertagen, zusätzlichen arbeitsfreien Tagen, Seniorenfeiertagen und Kinderbetreuungstagen und teils als Restzahlung geleistet.

Vorschuss

3. Die Vorschussbeträge pro Tag belaufen sich auf:
1.100,00 DKK für erwachsene Arbeitnehmer
650,00 DKK für Jungarbeiter (jedoch maximal das volle persönliche

Entgelt)

Als Feiertage gelten:

Neujahr, Gründonnerstag, Karfreitag, Ostermontag, Pfingstmontag, Großer Bettag /Store Bededag/, Christi Himmelfahrt, Tag der dänischen Verfassung (5. Juni) sowie 1. und 2. Weihnachtstag.

Die Vorschussbeträge werden für Feiertage gezahlt, die z.B. auf freie Samstage oder freie Tage an Werktagen fallen, aber nicht, wenn die Feiertage auf Sonntage und auf arbeitsfreie Tage, Seniorenfeiertage und Kinderbetreuungstage fallen.

Der Betrieb und der Arbeitnehmer können andere Vorschussbeträge als die oben erwähnten vereinbaren.

Vorschusszahlung

4. Vorschussbeträge kommen gleichzeitig mit dem Entgelt für den Lohnzeitraum, in dem der (die) Feiertag(e) bzw. zusätzliche(n) arbeitsfreie(n) Tag(e) liegen, zur Auszahlung.
Wenn die Auszahlung zu diesem Zeitpunkt durch Urlaub oder Schließung verhindert wird, werden die Vorschussbeträge am nächstfolgenden Zahltag ausgezahlt.

Vorschussanspruch

5. Der Arbeitnehmer hat sofort bei Einstellung Anspruch auf die in Abs. 1 genannte Ansparung und die in Abs. 3 genannten Vorschussbeträge.

Für zusätzliche arbeitsfreie Tage, Seniorenfeiertage und Kinderbetreuungstage können jedoch maximal Vorschussbeträge bis zur Höhe des jeweiligen Guthabens auf dem Konto für Feiertage bzw. zusätzliche arbeitsfreie Tage ausgezahlt werden.

Das Unternehmen und die Mitarbeiter sollen sicherstellen, dass weiterhin die Möglichkeit für die Abhaltung von Feiertagen und arbeitsfreien Tagen mit den in Abs. 3 genannten Vorschüssen besteht.

Bei Feiertagen wird das Vorhandensein einer Deckung vorausgesetzt, die bei etwaigem Ausscheiden des Arbeitnehmers die Anrechnung der Beträge auf sein Entgeltguthaben ermöglicht.

Restbeträge

6. Das Konto für Feiertage bzw. zusätzliche arbeitsfreie Tage wird jedes Jahr zusammen mit dem Abschluss der Lohnrechnung für die 52. Lohnwoche und gleichzeitig mit der Steueraufstellung abgeschlossen.

Ein Restbetrag auf dem Konto ist spätestens am ersten Zahltag im Januar auszuführen, es sei denn, der Arbeitnehmer hat vor dem

30. November beantragt, den Restbetrag – oder einen Teil davon – als außerordentlichen Rentenbeitrag einzuzahlen.

Der Vorschussbetrag für den 1. Januar wird dem Konto für Feiertage bzw. zusätzliche arbeitsfreie Tage für das vorherige Kalenderjahr zugeordnet.

Ein eventueller Fehlbetrag auf dem Konto ist eine Verbindlichkeit gegenüber dem Betrieb, der die Forderung auf das Entgeltguthaben anrechnen kann.

Ausscheiden

7. Für einen Arbeitnehmer, der seine Arbeitsstelle wechselt, wird bei Ausscheiden aus dem Betrieb ein etwaiger Rest- bzw. Fehlbetrag auf dem Konto abgerechnet.

Tätigkeit an Feiertagen

8. Wird an einem Feiertag gearbeitet, haben die Arbeitnehmer Anspruch auf Vorschussbeträge gemäß Obigem sowie auf tarifliches Entgelt.

Besondere Umstände bezüglich Feiertage und arbeitsfreier Tage für entsandte Mitarbeiter.

9. Falls die Zulage für Feiertage und zusätzliche arbeitsfreie Tage deutlich aus der Lohnabrechnung des Mitarbeiters hervorgeht, vgl. die entsprechenden tariflichen Bestimmungen, oder aus einer entsprechenden Abrechnung, ist ein entsendendes Unternehmen nicht gezwungen, ein Sparkonto für Feiertage und arbeitsfreie Tage einzurichten, sondern kann stattdessen den Beitrag laufend als eine Zulage zum Lohn, darunter Entgelt für abgewählte arbeitsfreie Tage, auszahlen.

Todesfall

10. Im Todesfall fallen die angesparte Vergütung für Feiertage bzw. die zusätzlichen arbeitsfreien Tage an den Nachlass des Verstorbenen.

Garantie

11. Der Hauptverband der Dänischen Bauindustrie garantiert die Vergütung für Feiertage und zusätzliche arbeitsfreie Tage nach denselben Bestimmungen, die für die Urlaubsvergütung gelten, sofern der Arbeitnehmer bei seinem Ausscheiden lediglich Vergütung für Feiertage und/oder zusätzliche arbeitsfreie Tage guthat.

§ 70 Seniorenregelung

Erwerb

1. Bis zu 5 Jahren vor dem Kalenderjahr, in dem der Mitarbeiter in Volksrente gehen kann, können das Unternehmen und der Mitarbeiter schriftlich vereinbaren, dass von dem Rentenbeitrag von 12%, vgl. § 52, bis zu 10% auf das Feiertagskonto des Mitarbeiters eingezahlt werden können.

Abhaltung

2. In dem Kalenderjahr, in dem die Feiertagsentschädigung erworben wird, können ferner eine Reduzierung der Arbeitszeit oder die Abhaltung zusätzlicher Seniorenfeiertage vereinbart werden. Die Anzahl Seniorenfeiertage darf jedoch nicht dazu führen, dass das Feiertagskonto ein Defizit aufweist.
3. Wenn keine andere Vereinbarung getroffen wird, muss der Mitarbeiter spätestens am 31. Dezember dem Unternehmen schriftlich mitteilen, ob er im kommenden Kalenderjahr von einer Seniorenregelung mit Seniorenfeiertagen umfasst sein möchte und in dem Fall, welchen Anteil seines Rentenbeitrags der Mitarbeiter auf sein Feiertagskonto einzahlen möchte.
4. Ferner muss der Mitarbeiter mitteilen, wie viele Seniorenfeiertage der Mitarbeiter im kommenden Kalenderjahr abhalten möchte. Diese Wahl ist für den Mitarbeiter bindend, und sie wird in den folgenden Kalenderjahren fortsetzen. Der Mitarbeiter kann jedoch jedes Jahr vor dem 31. Dezember dem Unternehmen mitteilen, ob er für das kommende Kalenderjahr Änderungen wünscht.

Das erste Jahr der Seniorenregelung

5. Im ersten Jahr der Seniorenregelung erfolgt die Umrechnung ab der Lohnperiode, in der sich der Mitarbeiter 5 Jahre von dem jeweils geltenden Volksrentenalter befindet.

Planung

6. Die Verplanung der zusätzlichen Seniorenfeiertage erfolgt, wenn nichts anderes vereinbart wird, nach den gleichen Bestimmungen, die für die Planung von Resturlaub gelten.

Vorschusszahlung

7. Ein Seniorenvorschuss wird gemäß den Bestimmungen in § 69, Abs. 2-6, ausgezahlt. Seniorenfeiertage können jedoch ohne Vorschuss abgehalten werden.

Auszahlung von Rentenbeiträgen

8. Bei einer Vereinbarung über eine feste Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit kann der umgerechnete Rentenbeitrag als eine Zulage zum Lohn laufend ausgezahlt werden. Die Umrechnung ändert nicht an bestehenden tariflichen Berechnungsgrundlagen und ist somit kostenneutral für das Unternehmen.

Anmerkung

9. Diese Regelung wird in den Tarifvertrag eingefügt, vorausgesetzt dass die gesparten Mittel im Falle eines Konkurses gesichert werden können. Falls es eine Sicherheit dafür gibt, dass der Garantiefonds der Arbeitnehmer (Lønmodtagernes Garantifond, LG) die akkumulierten Mittel deckt, wird Dansk Byggeri die Guthaben über die Urlaubsgarantieregeln decken können.
10. Die Bestimmung tritt am 1. März 2017 in Kraft, jedoch so, dass Mitarbeiter frühestens zusätzliche Seniorenfeiertage im Kalenderjahr 2018 abhalten können. Bereits vereinbarte Seniorenregelungen werden ungeändert weitergeführt, es sei denn Unternehmen und Mitarbeiter treffen eine andere Vereinbarung.

§ 71 Urlaubs- und Feiertagsregelungen für entsendete Arbeitnehmer

1. Die Bestimmungen der § 59 bis § 68 gelten nicht für entsendete Arbeitnehmer, d.h. Arbeitnehmer, die ihre Tätigkeit in der Regel in einem anderen Land als Dänemark ausüben und vorübergehend in Dänemark tätig sind, vgl. das Gesetz Nr. 849 vom 21. Juli 2006 über die Entsendung von Arbeitnehmern.

Inanspruchnahme von Urlaub

2. Entsendende Unternehmen müssen nach dem Entsendungsgesetz sicherstellen, dass entsandte Mitarbeiter die ihnen nach dem dänischen Urlaubsgesetz zustehende Anzahl bezahlter Urlaubstage erhalten. Der entsandte Mitarbeiter und das Unternehmen sollen einen eventuell zusätzlichen Urlaub nach den Bestimmungen des Heimatlandes abwickeln.

Bezahlung von Urlaub

Wenn entsandte Mitarbeiter nach den Urlaubsbestimmungen im Heimatland Anrecht auf weniger Tage bezahlten Urlaubs pro Urlaubsjahr haben, als nach dem dänischen Urlaubsgesetz, ergänzt das Unternehmen verhältnismäßig im Verhältnis zu der Periode, in dem die Mitarbeiter Arbeit in Dänemark verrichten, bis zu dem im

dänischen Urlaubsgesetz angegebenen Niveau.

Alternativ kann zwischen dem Unternehmen und dem Mitarbeiter vereinbart werden, dass das Unternehmen, in dem Umfang, in dem das jederzeit geltende Gesetz dies zulässt, einen Ausgleich an den Mitarbeiter für die fehlenden Urlaubstage mit dem Lohn zahlt. Die Abrechnung des Restbeitrags/der Lohnzulage soll nach den Bestimmungen des Tarifvertrags aus der Lohnabrechnung hervorgehen, und der Betrag ist für jede Lohnperiode aus-/einzuzahlen.

Aus § 6, Abs. 1 des dänischen Entsendungsgesetzes geht hervor, dass, wenn die Gesetzgebung, die im Übrigen auf das Anstellungsverhältnis Anwendung findet, bezüglich der Urlaubslänge und der Zahlung dafür für den Arbeitnehmer ungünstiger ist als §§ 7, 23 und 24 des dänischen Urlaubsgesetzes, der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ergänzenden Urlaub sowie Zahlung dafür sicherstellen muss, so dass der betreffende Arbeitnehmer genauso günstig gestellt wird, wie nach den erwähnten Bestimmungen. Dies bedeutet somit, dass, wenn die Urlaubsregelung des Heimatlandes nicht genauso günstig ist, wie die des dänischen Urlaubsgesetzes, die Mitarbeiter ergänzenden Urlaub und/oder Urlaubsvergütung oder Lohn während des Urlaubs während einer Entsendung in Dänemark gemäß den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes erwerben können. Nach dem Urlaubsgesetz besteht derzeit ein Anspruch auf 5 Wochen Urlaub mit Zahlung von 12,5% des Jahreslohnes als Urlaubsvergütung oder mit vollem Lohn während des Urlaubs zuzüglich einer Zulage von 1% des Jahreslohnes. Der zusätzliche Urlaub und/oder Urlaubsvergütung soll(en) nicht nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes vergeben werden, sondern so, dass es mit den Urlaubsbestimmungen im Heimatland übereinstimmt.

Deutsche Unternehmen

3. Für deutsche Unternehmen, die der Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft ULAK im Rahmen der Sozialkassen für Bauwirtschaft SOKA-Bau angeschlossen sind, besteht Einigkeit darüber, dass nicht eingehend geprüft wird, ob der in Deutschland bezahlte Urlaubs- und Feiertagsvergütungsbeitrag den dänischen Sätzen genau entspricht. Der Vertrag zwischen dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und dem dänischen Beschäftigungsministerium gewährleistet eine gegenseitige Anerkennung der dänischen und deutschen Urlaubsregelungen.

Gemäß dem dänisch-deutschen Urlaubsvertrag setzt obiges voraus, dass eine Erklärung vom ZVK-Bau mit dem Bruttoverzeichnis aller Arbeitnehmer der dänischen Gewerkschaft vorgelegt wird.

Kapitel 13 Zusammenarbeit

§ 72 Bestimmung der Vertrauensleute

Wo wird ein Vertrauensmann gewählt

1. An jeder Arbeitsstätte bzw. in jedem Betrieb mit mindestens 5 Arbeitnehmern wählen die beschäftigten Arbeitnehmer aus ihrer Mitte einen Arbeitnehmer als Vertrauensmann gegenüber dem Betrieb oder seinem Vertreter. Mindert sich die Zahl der Arbeitnehmer in einem Betrieb, in dem ein Vertrauensmann gewählt worden ist, auf 4 oder weniger, endet das Amt des Vertrauensmanns, es sei denn, beide Parteien wünschen, dies beizubehalten. An Arbeitsstätten mit 4 Arbeitnehmern oder weniger wird kein Vertrauensmann gewählt, es sei denn, beide Parteien wünschen dies. Ein Arbeitnehmer kann nur an der Wahl von 1 Vertrauensmann an derselben Arbeitsstätte bzw. in demselben Betrieb teilnehmen und wird nicht in die Grundlage für die Wahl von mehr als 1 Vertrauensmann einbezogen. Die Wahlperiode für einen Vertrauensmann beträgt maximal 2 Jahre. Eine Wiederwahl ist zulässig.

Maschinenführer, einschließlich Fahrern, die an wechselnden Arbeitsstätten beschäftigt sind, können selbständig einen Vertrauensmann nach diesen Bestimmungen wählen.

Wer kann als Vertrauensmann gewählt werden

2. Der Vertrauensmann ist unter den anerkannt tüchtigen Arbeitnehmern zu wählen.

Wahl des Vertrauensmanns

3. Die Wahl des Vertrauensmanns hat auf eine solche Weise zu erfolgen, dass für alle Arbeitnehmer, die zum Wahltermin an der Arbeitsstätte oder im Betrieb beschäftigt sind, die Möglichkeit gewährleistet ist, an der Wahl teilnehmen.
4. Die Wahl ist erst gültig, wenn sie dem Betrieb schriftlich mitgeteilt worden ist und von der Gewerkschaft dänischer Arbeiter genehmigt wurde. Der Betrieb ist berechtigt, gegen die Wahl Einspruch zu erheben.
5. Stimmrecht haben nur diejenigen Arbeitnehmer, die Mitglied der Gewerkschaft dänischer Arbeiter sind.
6. Auszubildende können nicht zu Vertrauenspersonen gewählt werden. Auszubildende, auch erwachsene Auszubildende, haben das

Wahlrecht zur Wahl von Vertrauenspersonen in der Abteilung des Betriebes, in der sie zum Zeitpunkt der Wahl beschäftigt sind.

Weiterbildung von Vertrauenspersonen

7. Neugewählten Vertrauenspersonen wird ein Kursus mit einer Dauer von 2 x 2 Tagen angeboten. Die Vertrauenspersonen haben das Recht, innerhalb der ersten 18 Monate nach ihrer Wahl an einem solchen Kursus teilzunehmen.

Der Arbeitgeber zahlt bei während der Teilnahme der Vertrauensperson einen Betrag, der dem Verlust des Entgelts entspricht den die Vertrauensperson durch ihre Teilnahme erleidet.

Fachliche Aktualisierung für nicht mehr tätige Vertrauensleute

8. Ein Mitarbeiter, der nicht mehr Vertrauensmann ist, nachdem er als solcher über eine ununterbrochene Periode von mindestens drei Jahren tätig war, und der weiterhin im Betrieb beschäftigt ist, hat ein Anrecht auf eine Besprechung mit dem Betrieb über das Bedürfnis des Mitarbeiters nach fachlicher Aktualisierung. Die Besprechung findet spätestens innerhalb eines Monats, nachdem der Vertrauensmann diese Tätigkeit beendet hat, statt und auf Veranlassung des Mitarbeiters. Im Rahmen der Besprechung ist zu klären, ob ein Bedarf nach einer fachlichen Aktualisierung vorliegt, und wie diese Aktualisierung erfolgen soll.
9. Falls keine Einigkeit erzielt wird, hat der Mitarbeiter Anrecht auf eine 3wöchige fachliche Aktualisierung. Nach 6jähriger ununterbrochener Tätigkeit als Vertrauensmann hat der Mitarbeiter ein Anrecht auf eine 6wöchige fachliche Aktualisierung.
10. Der Mitarbeiter erhält Lohn gemäss § 51 während der fachliche Aktualisierung. Es ist eine Voraussetzung, dass für die Ausbildung die gesetzliche Lohnausfallentschädigung gewährt werden kann Die Lohnausfallentschädigung steht dem Unternehmen zu.
11. Bei fachlicher Aktualisierung kann Unterstützung vom Entwicklungsfonds der Hoch- und Tiefbaubranche, Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond, gewährt werden.

Sprecher

12. Wenn ein Vertrauensmann wegen Krankheit, Urlaub, Schulungsteilnahme o.Ä. abwesend ist, wird ein Sprecher als Stellvertreter für den Vertrauensmann ernannt Die Ernennung ist erst gültig, wenn diese dem Betrieb schriftlich mitgeteilt worden ist. Ein so ernannter Sprecher genießt in dem Zeitraum, in dem er tätig ist, denselben Schutz wie der gewählte Vertrauensmann, sofern dieser gemäß den obigen Bestimmungen die Bedingungen für die Wahl als Vertrauensmann erfüllt.

Pflichten des Vertrauensmanns

13. Der Vertrauensmann hat die Pflicht, gegenüber seiner Organisation und gegenüber dem Betrieb sein Bestes zu tun, um eine gute betriebliche Zusammenarbeit zu bewahren und zu fördern. Bei der Ausübung seines Amtes ist es ihm jedoch nicht erlaubt, die Arbeit unnötig zu vernachlässigen. Außerdem gilt die Regel, dass etwaige Belegschaftsversammlungen - so weit möglich - außerhalb der Arbeitszeit abgehalten werden. Die Funktionen des Vertrauensmanns dürfen keine Kosten für den Betrieb verursachen, es sei denn, diese sind die unmittelbare Folge einer Auflage des Betriebs.

Aufgaben des Vertrauensmanns

14. Wenn ein oder mehrere Kollegen des Vertrauensmanns dies wünschen, ist der Vertrauensmann verpflichtet, ihre Beschwerden oder Empfehlungen dem Betrieb vorzulegen, jedoch nur sofern die Gelegenheit nicht zufriedenstellend durch dessen Vertreter an der Arbeitsstätte erledigt wird. Wird bei Verhandlungen nach den gewöhnlichen Regelungen des Tarifvertrags über Preise für eine Arbeit keine Einigung zwischen den betreffenden Arbeitnehmern und dem Betrieb oder seinem Vertreter erzielt, kann der Vertrauensmann zu den Verhandlungen hinzugezogen werden. Wird bei den oben genannten Verhandlungen kein zufriedenstellendes Ergebnis erzielt, steht es dem Vertrauensmann frei, seine Organisation zu bitten, sich der Sache anzunehmen. Der Vertrauensmann und seine Arbeitskollegen sind jedoch verpflichtet, die Arbeit ohne Störungen fortzusetzen.

Kündigung des Vertrauensmanns

15. Ein Betrieb hat das Recht, einem Vertrauensmann wie jedem anderen Arbeitnehmer zu kündigen. Dabei muss es nach der Natur der Sache dem Betrieb klar sein, dass der Betrieb einen solchen Schritt nicht ohne zwingende Gründe vornehmen sollte. Außerdem ist es selbstverständlich, dass der Umstand, dass ein Arbeitnehmer mit der Funktion eines Vertrauensmanns betraut ist, keinen Anlass dazu geben sollte, dass sich die Stellung des Arbeitnehmers verschlechtert. Im Übrigen wird auf [§ 8](#) des Manteltarifvertrags verwiesen (siehe Anhang 1).

SONDERBESTIMMUNGEN FÜR DACHPAPPE

Wer kann als Vertrauensmann gewählt werden?

16. Der Vertrauensmann ist unter den anerkannt tüchtigen Arbeitnehmern zu wählen, die mindestens 1 Jahr in der betreffenden Betriebsabteilung tätig gewesen sind. Wenn diese nicht in einer Anzahl von mindestens 5 vorhanden sind, wird diese Anzahl aus den Arbeitnehmern ergänzt, die am längsten dort tätig gewesen sind.

Kündigung des Vertrauensmanns

17. Die Kündigung des Vertrauensmanns muss durch zwingende Ursachen begründet sein, und die Geschäftsleitung ist verpflichtet, ihm gegenüber gewöhnlichen Arbeitnehmern eine 6 Wochen längere Kündigungsfrist einzuräumen, jedoch mit der Maßgabe, dass sich die geltenden Fristen nicht verringern.

Im Übrigen wird auf [§ 8](#) des Manteltarifvertrags verwiesen.

Entschädigung bei unberechtigter Kündigung eines Vertrauensmanns

18. Hält der Betrieb an seiner Kündigung eines Vertrauensmanns fest, nachdem die Kündigung bei der arbeitsrechtlichen Behandlung als unberechtigt festgestellt worden ist, ist er verpflichtet, neben dem Lohn für die Kündigungszeit eine Entschädigung zu zahlen. Die Höhe hängt von den Umständen ab, kann 20 Wochen Entgelt, das nach dem Durchschnittsentgelt des Vertrauensmanns in den letzten 3 Monaten berechnet wird, jedoch nicht überschreiten. Diese Entschädigung ist endgültig, sodass nicht zusätzlich eine Entschädigung aufgrund der im Manteltarifvertrag von 1973 mit späteren Änderungen enthaltenden Bestimmungen gefordert werden kann.

§ 73 Arbeitsschutzbeauftragte

1. Die Organisationen haben sich darüber geeinigt, den Mitgliedern zu empfehlen, Arbeitsschutzbeauftragte unter den Arbeitnehmern, die an der gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitsschutzschulung teilgenommen haben, zu wählen.
2. Die Organisationen haben Einspruchsrecht, wenn hierüber Streitigkeiten entstehen.
3. Arbeitnehmer, die während der Ausbildung die Arbeitsschutzschulung erfolgreich durchgeführt und das entsprechende Zeugnis erworben haben, haben innerhalb von 5 Jahren nach beendeter Ausbildung Anspruch auf einen zweitägigen Ergänzungslehrgang zur Arbeitsschutzschulung.
4. Wird ein Arbeitnehmer, der während der Ausbildung die Arbeitsschutzschulung absolviert hat, als Arbeitsschutzbeauftragter gewählt, so ist der Arbeitnehmer für den zweitägigen Zusatzlehrgang zur Arbeitsschutzausbildung anzumelden.
5. Arbeitnehmer, die für den zweitägigen Zusatzlehrgang angemeldet werden, müssen innerhalb eines Monats nach der Anmeldung die Ausbildung antreten.

6. Für die Teilnahme am zweitägigen Zusatzlehrgang zur Arbeitsschulungsbildung zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer sein volles Entgelt.

§ 74 Kooperationseinrichtungen

Betriebsrat

1. In Betrieben, die innerhalb eines Jahres durchschnittlich 35 Arbeitnehmer beschäftigt haben, kann ein Betriebsrat gebildet werden, wenn entweder die Geschäftsleitung oder eine Mehrheit der Arbeitnehmer dies wünscht.
2. Fällt die Anzahl der Arbeitnehmer unter 35, kann die Geschäftsleitung oder eine Mehrheit der Arbeitnehmer mit einer Frist von einem Jahr die Auflösung des Betriebsrats fordern.
3. Obwohl nach den Bestimmungen des Kooperationsvertrags zwischen dem Dänischen Arbeitgeberverband (DA) und dem Dänischen Gewerkschaftsbund (LO) mehrere Betriebsräte innerhalb desselben Konzerns gebildet werden können, sind sich die Parteien darüber einig, dass bei Einigkeit zwischen der Geschäftsleitung und den Arbeitnehmervertretern ein Konzern-Betriebsrat als einziger Betriebsrat innerhalb des Konzerns gebildet werden kann.
4. Gibt es einen Vorsitzenden der Vertrauensleute im Konzern, wird dieser automatisch stellvertretender Vorsitzender des Konzern-Betriebsrats. Gibt es keinen Vorsitzenden der Vertrauensleute im Konzern, wird der stellvertretende Vorsitzende des Konzern-Betriebsrats unter den Vertrauensleuten des Konzerns gewählt.

Kooperationsrat

5. Der Hauptverband der Dänischen Bauindustrie und die Gewerkschaften des BAT-Kartells haben einen Kooperationsrat gebildet.
6. Die Aufgaben des Kooperationsrats sind die Ausübung von Informations- und Beratungstätigkeit gegenüber der Geschäftsleitung, den Arbeitnehmern und den Betriebsräten der Betriebe zur Förderung der Zusammenarbeit.
7. Der Kooperationsrat behandelt Angelegenheiten bezüglich Verletzungen des Kooperationsvertrags und suchen eine Lösung, bevor die Sache der Kooperationskommission des Dänischen Arbeitgeberverbands und des Dänischen Gewerkschaftsbunds übergeben wird.

§ 75 Zusammenarbeit und Arbeitsschutz

1. Eine gute Zusammenarbeit zwischen der Leitung und der Arbeitnehmer eines Betriebes ist eine wesentliche Voraussetzung für die Entwicklung der Produktivität und Konkurrenzfähigkeit des Unternehmens sowie des Wohlergehens und der Entwicklung der Arbeitnehmer.
2. Für die vom Tarifvertrag erfassten Arbeitnehmer wird ein Beitrag erhoben.
Ab Anfang der Lohnwoche, in die der 1. März 2017 fällt,
beträgt der Beitrag pro Arbeitsstunde 45 Öre
Ab Anfang der Lohnwoche, in die der 1. März 2018 fällt,
beträgt der Beitrag pro Arbeitsstunde 50 Öre
3. Der Beitrag wird nach Vereinbarung verwendet für gemeinsame Kampagnen und Aktivitäten auf dem Gebiet der Arbeitsbedingungen, zum Betrieb und Aufbau von Aktivitäten auf dem Gebiet der Arbeitsbedingungen und für Aktivitäten, die die Zusammenarbeit zwischen der Leitung und den Arbeitnehmern verbessern sollen.

Kapitel 14 Ausbildung

§ 76 Freistellung für Ausbildung

1. Der Hauptverband der Dänischen Bauindustrie und die Gewerkschaft dänischer Arbeiter empfehlen den einzelnen Betrieben, einen Ausbildungsverlauf für die Arbeitnehmer entsprechend dem Bedarf des Betriebs und der Arbeitnehmer zu planen, und geben ihre Zusage, bei der Planung hierfür mitzuwirken, sofern sich die Parteien darüber einig sind, die Organisationen um Mithilfe zu bitten.
2. Die Teilnahme an Fort- und Weiterbildung wird zeitlich unter angemessener Berücksichtigung der Belange des Betriebs festgelegt.
3. Sind sich die örtlichen Parteien darüber einig, dass es für einen Arbeitnehmer zweckdienlich und relevant ist, an einer Fort- oder Weiterbildung teilzunehmen, zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bis zu 2 Wochen sein volles Entgelt.

§ 77 Ausbildungsfonds

1. An den Ausbildungsfonds der Hoch- und Tiefbauindustrie /Bygge- og Anlægsbranchens Uddannelsesfond/ wird ein Betrag in Höhe von 20 Öre pro tatsächlich geleistete Arbeitsstunde für die im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer gezahlt.
2. Für Betriebe, die diesem Tarifvertrag beigetreten sind und nicht Mitglieder des Dänischen Arbeitgeberverbands oder der Kooperation /Den Kooperative Arbejdsgiver- og Interesseorganisation i Danmark/ sind, beläuft sich der Betrag auf 35 Öre pro Stunde.

§ 78 Entwicklungsfonds des Dänischen Arbeitgeberverbands und des Dänischen Gewerkschaftsbunds

In den von den Hauptorganisationen gebildeten Ausbildungsfonds /DA/LO Udviklingsfond/ wird von der Arbeitgeberseite ein Beitrag eingezahlt, der z.Zt. 42 Öre pro geleistete Arbeitsstunde ausmacht. Die Einforderung des Beitrags erfolgt nach Bestimmung der Hauptorganisationen. Ab 1. Januar 2018 erhöht sich der Beitrag auf 45 Öre pro geleistete Arbeitsstunde.

§ 79 Entwicklungsfonds der Hoch- und Tiefbauindustrie

1. Die Organisationen errichten den Entwicklungsfonds der Hoch- und Tiefbauindustrie /Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond/, dessen Zweck die Leistung von Zuschüssen für die Teilnahme der Arbeitnehmer an Fort- und Weiterbildung ist.
2. Beiträge für den Ausbildungsfond der Hoch- und Tiefbauindustrie, vgl. [§ 77](#), werden dem Entwicklungsfonds der Hoch- und Tiefbauindustrie zugeführt.

Freistellung für Ausbildung

3. Nach 3 Monaten Beschäftigung haben Arbeitnehmer nach Abstimmung mit dem Betrieb Anspruch auf Teilnahme an einer Ausbildung eigener Wahl von einer Dauer bis zu 2 Wochen (10 Werktagen). Die Ausbildung muss für die Beschäftigung im fachlichen Geltungsbereich des Tarifvertrags relevant sein.
4. Die Ausbildung kann die Teilnahme an einer individuellen Kompetenzbeurteilung im Hinblick auf relevante Berufsausbildungen und Lehrgänge zur beruflichen Qualifizierung im fachlichen Geltungsbereich des Tarifvertrags beinhalten. Aufgrund der Kompetenzbeurteilung wird ein persönlicher Ausbildungsplan erstellt, und der Arbeitnehmer hat nach Abstimmung mit dem Betrieb Anspruch auf Teilnahme an Ausbildungsmaßnahmen gemäß dem Ausbildungsplan.
5. Beim Wechsel des Arbeitsplatzes in einen anderen Betrieb im fachlichen Geltungsbereich des Tarifvertrags kann die Ausbildung unter Berücksichtigung der betrieblichen Gegebenheiten gemäß dem persönlichen Ausbildungsplan des Arbeitnehmers durchgeführt werden.

Verwendungsmöglichkeiten

6. Die Fondsmittel können u.a. verwendet werden für:

- Kompetenzbeurteilung
- Allgemeine und berufliche Fort- und Weiterbildung
- Verbesserung von Lese-, Buchstabier- und Rechenfertigkeiten
- Auf Ausbildungsplanung in den Betrieben ausgerichtete Kampagnen
- Mit Bildungsmaßnahmen verbundene Verwaltungskosten.

Beiträge

7. Der Betrieb zahlt jährlich 520 DKK je Arbeitnehmer. Der Betrag wird auf einen Betrag je Arbeitsstunde umgerechnet.

Leitung und Verwaltung

8. Die Organisationen gründen eine Verwaltungsgesellschaft bzw. schließen sich einer solchen an, und diese verwaltet die eingezahlten Beiträge.

Die Richtlinien sind im Einzelnen in der Satzung festgelegt, die die Parteien erarbeitet haben.

Anträge

9. Die Unternehmen können Anträge auf Fondsmittel stellen.
10. Der Fonds kann im Rahmen seiner finanziellen Möglichkeiten Zuschüsse zur ganzen oder teilweisen Deckung ausbildungsbedingter Verdienstausfälle der Arbeitnehmer (nach denselben Richtlinien wie den für den jetzigen Ausbildungsfonds der Hoch- und Tiefbauindustrie geltenden), Teilnehmergebühren, Reisekosten u.a.m. leisten.
11. Der Fonds erstellt ein Antragsformular, in dem die Richtlinien für Zuschüsse im Einzelnen beschrieben sind.

Streitigkeiten

12. Ist die Gewerkschaft dänischer Arbeiter oder der Hauptverband der Dänischen Bauindustrie der Ansicht, dass die Bestimmungen über den Entwicklungsfonds der Hoch- und Tiefbauindustrie ihren Zweck nicht erfüllen, kann die Frage zum Gegenstand einer Besprechung des Vorstands gemacht werden.
13. Konkrete Streitigkeiten können zum Gegenstand einer arbeitsrechtlichen Behandlung gemacht werden, vgl. § 87. Streitigkeiten können jedoch nicht in einem arbeitsrechtlichen Schiedsverfahren fortgeführt werden.

Kapitel 15

Einstellung und Kündigung

§ 80 Einstellung

1. Es ist anzustreben, den Beginn des Arbeitsverhältnisses auf den Beginn der Arbeitszeit am Montag zu legen.
2. Wird ein Pflasterergeselle für geringfügige Arbeiten mit einer Dauer von weniger als einem Tag eingestellt, wird für ihn ein voller Tag abgerechnet.

§ 81 Kündigung

Kündigungsfristen

1. Für Arbeitnehmer, die ohne andere Unterbrechung als die unten erwähnten in demselben Betrieb in nachstehendem Zeitraum beschäftigt gewesen sind, ab dem vollendeten 18. Lebensjahr des Betroffenen gerechnet, gelten folgende Kündigungsfristen:

	Arbeitgeber	Arbeitnehmer
von 0 bis 1 Jahr Beschäftigung	0 Wochen	0 Wochen
.....	0 Wochen	0 Wochen
nach 1 Jahr Beschäftigung	3 Wochen	1 Woche
.....	3 Wochen	1 Woche
nach 3 Jahren Beschäftigung	5 Wochen	2 Wochen
.....	5 Wochen	2 Wochen
nach 5 Jahren Beschäftigung	7 Wochen	2 Wochen
.....	7 Wochen	2 Wochen

Ausbildungszeit, darunter Ausbildung vor dem vollendeten 18. Lebensjahr wird bei Ermittlung der Beschäftigungszeit mitgezählt, wenn der Ausgebildete nach beendeter Ausbildung weiterhin im Betrieb beschäftigt ist.

2. Bei Kündigung kann das Arbeitsverhältnis in der Regel nur zum Ende eines Werktags beendet werden.
3. Die Kündigungsfrist wird vom Ende der regelmäßigen Arbeitszeit an dem Tag gerechnet, an dem die Gegenseite die Kündigung erhalten hat.
4. Es wird angestrebt, dass Arbeitnehmer zum Ende einer Kalenderwoche ausscheiden.

5. Arbeitnehmer mit einer Beschäftigung im Akkord, vgl. [§ 4 Abs. 2](#) des Manteltarifvertrags, können jedoch frühestens bei Erfüllung der Akkordvereinbarung ausscheiden.
6. Streitigkeiten über die durch die Beschäftigungszeit begründete Kündigungsfrist sind auf Grundlage der ATP-Einzahlungen zu entscheiden.

Freie Stunden bei Kündigung

7. Den Arbeitnehmern, die wegen Restrukturierung, Kürzung, Betriebsauflösung oder anderer von dem Arbeitgeber zu verantwortenden Gründen unter Einhaltung der tariflichen Kündigungsfrist gekündigt werden, stehen 2 vergütete freie Stunden zu zwecks Arbeitslosenberatung bei einer Versicherungskasse oder Gewerkschaft zu. Der Arbeitnehmer nimmt diese Stunden schnellstmöglich in Anspruch unter angemessener Berücksichtigung der Betriebsbelege.

Wiedereinstellung

8. Bei Kündigung und Wiedereinstellung eines Arbeitnehmers innerhalb einer Periode, die 9 Monate nicht überschreitet, bleibt die zum Kündigungszeitpunkt erzielte Beschäftigungszeit hinsichtlich der Kündigungsfrist erhalten. Dies gilt jedoch nicht, wenn der Betrieb eine zeit- oder aufgabenbestimmte Beschäftigung für einen Zeitraum von bis zu 49 Kalendertagen anbietet. Die Organisationen haben Einspruchsrecht nach den arbeitsrechtlichen Bestimmungen, wenn Missbrauch vorzuliegen scheint.

Unterbrechung der Beschäftigungszeit

9. Krankheit, Mutterschaftsurlaub und Wehrdienst gelten nicht als Unterbrechung der Beschäftigungszeit.

Unfall

10. Arbeitnehmern, die sich bei der Ausführung von Arbeitsaufgaben für den Betrieb unverschuldet verletzen bzw. eine berufsbedingte Krankheit erleiden, die offensichtlich auf für den betreffenden Betrieb ausgeführte Arbeiten zurückzuführen ist, kann innerhalb der ersten 8 Wochen des Zeitraums, in dem der Betreffende nachweislich verletzungsbedingt arbeitsunfähig ist, nicht gekündigt werden.

Erlöschen der Kündigungsfrist

11. Die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber erlischt:
 - bei fehlender Beschäftigungsmöglichkeit infolge der Arbeitseinstellung durch andere Arbeitnehmer
 - bei vorübergehender Entlassung in Zusammenhang mit eintretendem Maschinenstillstand, Materialmangel, Witterungsbedingungen, Auftragsmangel oder Ähnlichem sowie bei anderen

Fällen höherer Gewalt, die den Betrieb ganz oder teilweise unterbrechen.

Nichteinhaltung der Kündigungsfrist

12. Wird einem Arbeitnehmer ohne die Frist gekündigt, auf die er Anspruch hat, und ohne, dass er selbst die Kündigung zu vertreten hat, zahlt der Betrieb eine Entschädigung in Höhe seines regelmäßigen Entgelts aus Zeitlohnarbeit für die Anzahl Werktage, welche die Verletzung der Bestimmung betrifft.
13. Verlässt ein Arbeitnehmer den Betrieb, ohne mindestens die Frist einzuhalten, zu der er verpflichtet ist, hat er dem Arbeitgeber einen Betrag in Höhe des für den betreffenden Arbeitnehmer geltenden regelmäßigen Entgelts für Zeitlohnarbeit für die Anzahl Werktage zu zahlen, welche die Verletzung betrifft.

Antritt einer anderen Tätigkeit

14. Wird einem Arbeitnehmer gekündigt, und kann er nachweisen, dass er eine andere Tätigkeit sofort danach oder vor Ablauf seiner Kündigungsfrist gegenüber dem Arbeitgeber antreten kann, sollte der Arbeitgeber dies akzeptieren.

§ 82 Vorübergehende Entlassung

Die Parteien haben folgende Richtlinien über die vorübergehende Entlassung vereinbart, vgl. [§ 81 Abs. 11](#).

Grundlage für vorübergehende Entlassung

1. In Bereichen, in denen die Tätigkeit im Winter traditionell ganz oder teilweise eingestellt wird – wie z.B. Kabel- und Leitungsarbeiten, Pflasterarbeiten – kann der Betrieb die Arbeitnehmer vorübergehend entlassen.
2. Darüber hinaus können die Arbeitnehmer nach normaler Praxis, z.B. wegen Witterungsbedingungen, Materialmangel, Auftragsmangel, vorübergehend entlassen werden.
3. Die Parteien sind sich darüber einig, dass die vorübergehende Entlassung von Arbeitnehmern durch den Arbeitgeber keine regelmäßige Maßnahme sein darf. Es besteht ferner Einigkeit darüber, dass der Arbeitgeber – so weit möglich – die Arbeitnehmer möglichst rechtzeitig vor der vorübergehenden Entlassung informieren sollte.

Entgelt

4. Wenn ein Arbeitnehmer vorübergehend entlassen ist, bedeutet dies, dass in der Entlassungszeit keine Verpflichtung zur Zahlung von Entgelt besteht.

Andere Tätigkeit

5. Tritt der Arbeitnehmer während der vorübergehenden Entlassung eine andere Beschäftigung an, ist der Betrieb darüber zu informieren, sofern dies dazu führt, dass der Arbeitnehmer nicht bereit ist, in den Betrieb zurückzukehren und seine Beschäftigung nach der vorübergehenden Entlassung wieder aufzunehmen. Der Arbeitnehmer ist in diesem Fall nicht verpflichtet, dem Arbeitgeber eine evtl. Kündigungsfrist nach Tarifvertrag einzuräumen.

Information über Wiederaufnahme

6. Nach dreimonatiger vorübergehender Entlassung, mit Ausnahme von vorübergehenden Entlassungen, die durch witterungsbedingte und/oder saisonale Umstände begründet sind, wendet sich der Betrieb an den Arbeitnehmer mit einer Information darüber, wie lange die Entlassung voraussichtlich noch dauern wird, und wann der Arbeitnehmer vermutlich die Tätigkeit innerhalb der folgenden 3 Wochen wieder aufnehmen kann.
7. Kann ein Betrieb keine Beschäftigung anbieten, ist der Arbeitnehmer als gekündigt anzusehen, und in der Kündigungszeit ist eine Entschädigung in Höhe des Entgelts zu zahlen.

Wiederaufnahme der Arbeit

8. Sobald die Ursache für die vorübergehende Entlassung entfällt, ist dem Arbeitnehmer wieder eine Tätigkeit anzubieten.
9. Entlassenen Arbeitnehmern muss eine Beschäftigung im Betrieb in der Abteilung und in dem Arbeitsbereich angeboten werden, aus der/dem sie entlassen wurden, bevor der Betrieb neue Arbeitnehmer für diese Tätigkeit einstellt.
10. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Tätigkeit wieder aufzunehmen, wenn sie ihm wieder angeboten wird.

Kapitel 16 Jungarbeiter

§ 83 Allgemeine Bestimmungen

Der Vertrag gilt für Jungarbeiter, die das 15. Lebensjahr, aber nicht das 18. Lebensjahr vollendet haben, und mit Ausnahme der nachfolgenden Abweichungen gelten die zwischen dem Hauptverband der Dänischen Bauindustrie und der Gewerkschaft dänischer Arbeiter abgeschlossenen Tarifverträge in vollem Ausmaß für diese.
(Die Bestimmungen gelten nicht für den Dachdeckerbereich.)

§ 84 Einstellung von Jungarbeitern

1. An Arbeitsstätten, wo mindestens 3 erwachsene ungelernete Arbeitnehmer beschäftigt sind, können Jungarbeiter zu den nachstehenden besonderen Bedingungen in folgendem Umfang beschäftigt werden:
Anzahl erwachsene Arbeitnehmer.....Anzahl Jungarbeiter
3-5..... 1
6-10..... 2
11-15..... 3
usw.usw.
2. An Arbeitsstätten, wo sich die Tätigkeit nicht über 3 Wochen erstreckt, kann, auch wenn nur 1 oder 2 erwachsene ungelernete Arbeitnehmer beschäftigt sind, jedoch außerdem immer 1 Jungarbeiter beschäftigt werden.
3. Sind mehr Jungarbeiter als oben angeführt beschäftigt, werden für Jungarbeiter über die festgelegte Anzahl hinaus die zwischen dem Hauptverband der Dänischen Bauindustrie und der Gewerkschaft dänischer Arbeiter vereinbarten Tarifverträge in vollem Ausmaß gültig.

§ 85 Entlohnung von Jungarbeitern

Stundenlohnarbeit

1. Der Mindestsatz für Jungarbeiter, die das 15. aber nicht das 16. Lebensjahr vollendet haben, wird auf40%
16. aber nicht das 17. Lebensjahr vollendet haben, wird auf50%
17. aber nicht das 18. Lebensjahr vollendet haben, wird auf70%
des Mindestsatzes für erwachsene Arbeitnehmer festgelegt, einschließlich aller tariflicher Zulagen und Zuschläge, vgl. § 22. Das Entgelt für den jeweiligen Jungarbeiter wird nach denselben Bestimmungen wie für erwachsene Arbeitnehmer vereinbart, vgl. § 27.

Akkordlohnarbeit

2. Jungarbeiter, die das 16. Lebensjahr vollendet haben, können nach Vereinbarung zwischen der Akkordgruppe und dem Arbeitgeber zusammen mit den erwachsenen Arbeitnehmern unter folgenden Bedingungen an Akkorden teilnehmen:

Abschlagszahlung bei Akkordarbeit

3. Als Abschlag auf den dem Jungarbeiter zukommenden Anteil an der Akkordsumme, siehe unten, werden die unter Abs. 1 festgelegten Prozentsätze des Mindestsatzes, vgl. § 22 ausgezahlt. Darüber hinaus werden Feiertagszulagen wie bei Stundenlohnarbeit gewährt.
4. Für Akkorde, bei denen feste Zulagen einbezogen oder als Prozentzuschläge festgelegt worden sind, werden die festen Zulagen zur Abschlagszahlung gerechnet.

Akkordabrechnung und Akkordüberschuss

5. Wenn der Jungarbeiter das 16., aber nicht das 17. Lebensjahr vollendet hat, werden 40% einbezogen, wenn der Jungarbeiter das 17., aber nicht das 18. Lebensjahre vollendet hat, werden 56% seiner Stunden in den Akkord einbezogen, und er erhält für diese Stunden denselben Akkordverdienst wie die erwachsenen Arbeitnehmer als seinen Anteil an der der Akkordgruppe zustehenden Akkordsumme. Bei der Berechnung des Überschusses für den Jungarbeiter wird die für alle Stunden im Akkord geleistete Abschlagszahlung abgezogen.

6. Ein eventuelles Defizit im Akkord kann mit der tariflichen Abschlagszahlung des Jungarbeiters oder mit dem Akkordverdienst, auf den er nach Obigem Anspruch hat, nicht verrechnet werden.

§ 86 Sicherheit und Ausbildung

1. Bei der Beschäftigung im Betrieb ist die nötige Rücksicht auf die körperlichen Voraussetzungen und die Sicherheit des Jungarbeiters zu nehmen.
2. Die Organisationen sind sich darüber einig, die besonderen Bestrebungen im Hinblick auf die Qualifizierung von Jungarbeitern im Gewerbe zu unterstützen, auch durch Nutzung der Möglichkeiten für die Teilnahme an Schulungen u.Ä.
3. Jungarbeiter unter 18 Jahren dürfen diese Maschinen nur bedienen, falls die Tätigkeit im Rahmen eines Ausbildungsvertrags nach dem dänischen Gesetz über gewerbliche Ausbildung /Lov om Erhvervsuddannelse/ oder einer entsprechenden berufsbefähigenden Ausbildung von mindestens 2-jähriger Dauer erforderlich ist. Das Mindestalter in diesen Fällen beträgt 15 Jahre.

Kapitel 17

Bestimmungen über die Behandlung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten

§ 87 Arbeitsrechtliche Streitigkeiten

Verhandlung auf örtlicher Ebene

1. Meinungsverschiedenheiten arbeitsrechtlicher Art zwischen Mitgliedern der unterzeichnenden Organisationen dürfen nicht zu Arbeits-einstellungen führen, sondern es sollte versucht werden, diese nach den nachstehenden Bestimmungen beizulegen.
2. Entstehen in einem Betrieb im Bereich des Tarifvertrags Streitigkeiten arbeitsrechtlicher Art, so ist zu versuchen, den Streit örtlich zwischen den Parteien im Betrieb oder an der Arbeitsstätte beizulegen. Die örtliche Verhandlung hat möglichst bald nach Antragstellung stattzufinden.
3. Auf Wunsch der Arbeitnehmer bzw. des Betriebs kann ein Vertreter der Organisationen bei den Verhandlungen Beistand leisten.

Schlichtung

4. Wird örtlich keine Lösung des Streites erzielt, können die Parteien durch ihre Organisation die Weiterführung der Sache zur Schlichtung beantragen.
5. Eine Schlichtungssitzung muss in jedem Fall auf Wunsch einer Partei stattfinden.
6. Die Organisation, die im Auftrag eines Mitglieds eine Schlichtungssitzung beantragt, hat im Schlichtungsantrag den Gegenstand des Streits anzuführen und dem Antrag relevante Anlagen und eine Zweitschrift eines eventuellen Protokolls der örtlichen Verhandlung beizufügen.
7. Es ist anzustreben, dass die Schlichtungssitzung binnen 10 Werktagen nach Eingang des Schlichtungsantrags der gegnerischen Organisation an der Arbeitsstätte stattfindet. Der Termin für die Schlichtungssitzung ist nach Vereinbarung zwischen den Organisationen anzuberaumen.
8. Organisationsvertreter, die an der örtlichen Verhandlung teilgenommen haben, können nicht gleichzeitig als Schlichter auftreten.
9. In der Schlichtungssitzung erfolgt die Wiederaufnahme der Verhandlungen mit Beistand der Schlichter der Organisationen, mindestens 1 von jeder Organisation, die hiernach versuchen, den

Streit durch direkte Verhandlung beizulegen. Die Schlichter arbeiten ein Protokoll über das Verhandlungsergebnis aus und unterschreiben dies mit verbindlicher Wirkung für die Parteien.

Organisationssitzung

10. Sind sich die Organisationen darüber einig, kann eine Sache, bevor diese dem Arbeitsgericht oder einem Schiedsgericht zur weiteren Behandlung vorgelegt wird, in einer Sitzung zwischen den Organisationen behandelt werden.
11. Ein Antrag auf eine Organisationssitzung ist spätestens 4 Wochen nach dem Schlichtungstermin an die gegnerische Organisation zu stellen.
12. Es wird angestrebt, die Organisationssitzung so weit möglich binnen 3 Wochen nach Eingang des Antrags auf Organisationssitzung seitens der gegnerischen Organisation abzuhalten. Der Termin für die Sitzung ist nach Vereinbarung zwischen den Organisationen anzuberaumen.
13. In der Organisationssitzung wird die Sache den Schlichtern mündlich dargestellt, ergänzt durch Vertreter der beteiligten Parteien, die zur Teilnahme verpflichtet sind.
14. Organisationsvertreter, die an der örtlichen Schlichtung teilgenommen haben, können nicht gleichzeitig als Verhandlungsführer auftreten.
15. Die Verhandlungsführer versuchen hiernach, durch direkte Verhandlung eine Beilegung des Streits zu erreichen.
16. Es wird ein Protokoll ausgearbeitet, das sowohl Punkte enthält, über die Einigung erzielt worden ist, als Punkte, über die keine Einigung erzielt worden ist. Das Protokoll wird von den Verhandlungsführern der Organisationen unterschrieben. Das Ergebnis der Organisationssitzung ist für die Parteien verbindlich.
17. Wenn die Gewerkschaft Umstände nachweist, die zu der Vermutung veranlassen, dass die tarifvertraglichen Bestimmungen nicht eingehalten werden, z.B. wenn die Gewerkschaft vergeblich versucht hat, mit dem Betrieb Kontakt aufzunehmen, hat der Betrieb dem Hauptverband der Dänischen Bauindustrie gegenüber den Nachweis für die Einhaltung der tarifvertraglichen Bestimmungen zu erbringen.

Der Hauptverband der Dänischen Bauindustrie legt auf Aufforderung der Gewerkschaft den Nachweis vor.

Wird im Rahmen der Verhandlungen festgestellt, dass die Bestimmungen der Tarifverträge eingehalten worden sind, so ist die Sache abgeschlossen.

Wird im Rahmen der Verhandlungen festgestellt, dass die Bestimmungen des Tarifvertrags nicht beachtet worden sind, so wendet sich der Hauptverband der Dänischen Bauindustrie an den Betrieb mit der Auflage, die Missstände zu berichtigen. Der Hauptverband der Dänischen Bauindustrie schickt eine Kopie dieses Auflasseschreibens an die Gewerkschaft, und werden die Missstände nicht in kürzester Zeit berichtet, so kann die Gewerkschaft Klage beim Arbeitsgericht einreichen.

Schiedsverfahren in Arbeitsstreitigkeiten

18. Wird bei der oben genannten arbeitsrechtlichen Behandlung keine Einigung über eine Lösung erzielt, so muss die Sache, soweit diese die Auslegung einer vorliegenden Lohnvereinbarung mit allgemeinen Bestimmungen oder eines zwischen den Organisationen bestehenden Tarifvertrags betrifft, einem Schiedsgericht für Arbeitsstreitigkeiten zur Entscheidung vorgelegt werden, falls eine der Organisationen dies beantragt.
19. Die Organisation, die wünscht, eine Sache zur Entscheidung an ein Schiedsgericht für Arbeitsstreitigkeiten zu verweisen, hat binnen 4 Wochen nach Schlichtung oder Organisationssitzung der gegnerischen Organisation gegenüber einen diesbezüglichen Antrag zu stellen.
20. Der Antrag auf ein Schiedsverfahren hat eine Darstellung der Art und des Umfangs des Streits zu enthalten. Dem Antrag sind Zweitschriften der Protokolle der vorangegangenen arbeitsrechtlichen Behandlung beizufügen.
21. Der Termin für die Schiedsverhandlung ist nach Vereinbarung zwischen den Organisationen anzuberaumen.
22. Das Schiedsgericht setzt sich aus 5 Mitgliedern zusammen, jeweils 2 von jeder beteiligten Organisation ernannten Mitgliedern sowie einem von den genannten Organisationen gewählten Obmann. Kann keine Einigung über die Wahl des Obmanns erzielt werden, müssen die Organisationen diesen durch den Vorsitzenden des Arbeitsgerichts bestellen lassen.
23. Fachfragen sind von einem Fachobmann zu behandeln, und juristische Fragen sind von einem Obmann für Rechtsfragen zu behandeln.
24. Unter Fachfragen sind in der Regel Fragen über Preislisten/Preistarife bzw. Fragen betreffend den Preisauslegungsbereich zu verstehen, und unter Rechtsfragen sind in der Regel Fragen betreffend sonstige tarifliche Fragen zu verstehen.
25. Kann keine Einigung darüber erzielt werden, inwieweit eine Frage von einem Fachobmann oder einem Obmann für Rechtsfragen zu

- behandeln ist, werden beide Obmänner einberufen, die dann gemeinschaftlich die Tatsachen überprüfen und eine Entscheidung in der Sache treffen.
26. Halten die Organisationen es für zweckmäßig, können sie gemeinschaftlich einen festen Obmann für Fachfragen und/oder für Rechtsfragen für jeweils ein Kalenderjahr wählen. Eine Wiederwahl ist zulässig.
 27. In Sachen über arbeitsrechtliche Fragen übersendet die antragstellende Organisation spätestens 10 Werktage vor dem Schiedstermin eine schriftliche Darstellung des Sachverhalts mit den Sachakten, die im Schiedstermin vorgelegt werden sollen, an die Gegenseite und den Obmann.
Spätestens 5 Werktage vor dem Schiedstermin schickt die beklagte Organisation auf entsprechende Weise eine Klageerwiderung mit etwaigen Anlagen an die Gegenseite und den Obmann.
 28. In anderen Angelegenheiten ist von der antragstellenden Organisation eine schriftliche Darstellung des Sachverhalts mit den Sachakten, die im Schiedstermin vorgelegt werden sollen, spätestens 20 Arbeitstage vor dem Schiedstermin an die Gegenseite und den Obmann einzureichen. Spätestens 10 Arbeitstage vor dem Schiedstermin übersendet die beklagte Organisation auf entsprechende Weise eine Klageerwiderung mit etwaigen Anlagen an die Gegenseite und den Obmann. Der Austausch etwaiger Klageerwiderung und Gegenerwiderung muss spätestens 6 Arbeitstage vor dem Schiedstermin vom Kläger und spätestens 2 Arbeitstage vor dem Schiedstermin vom Beklagten erfolgen.
 29. Im Gerichtstermin wird die Sache von einem Organisationsvertreter, der nicht gleichzeitig Mitglied des Gerichts sein kann, mündlich verhandelt.
 30. Der Obmann übt das Amt des Gerichtsvorsitzenden aus und leitet die Verhandlungen. Nach Beratung wird der Streit durch einfache Stimmenmehrheit entschieden.
 31. Wird keine Mehrheit für eine Entscheidung in der Sache erzielt, so hat der Obmann den Streit mit einem begründeten Beschluss selbst zu entscheiden.
 32. Eine Person kann nicht Mitglied des Schlichtungsausschusses oder des Schiedsgerichts sein, wenn die betreffende Sache Fragen bezüglich der Arbeitsverhältnisse an einer Arbeitsstätte betrifft, an welcher der Betreffende ein persönliches Interesse hat.

Konflikt

33. Die Bestimmungen über die Behandlung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten beschränken nicht das Recht der jeweiligen Organisationen

bzw. ihrer Mitglieder, ohne vorherige Schlichtung und vorheriges Schiedsverfahren an einer Arbeitseinstellung teilzunehmen, die vom Dänischen Arbeitgeberverband bzw. dem Dänischen Gewerkschaftsbund angeordnet worden ist.

Zeitfristen

34. Hält die antragstellende Partei die obigen Zeitfristen nicht ein, so verliert sie die Sache sowie das Recht auf Weiterverfolgung der streitigen Sache.
35. Von den obigen Bestimmungen kann nur abgewichen werden, wenn zwischen den Organisationen eine schriftliche Vereinbarung hierüber vorliegt.

Auszahlung nach Schlichtung und Schiedsverfahren

36. Beträge, die nach akzeptierter Schlichtung bzw. nach Schiedsspruch zur Zahlung fällig sind, sind am ersten Zahltag auszuzahlen, jedoch frühestens 5 Werktage, nachdem den Streitparteien der schriftliche Beschluss und eine Verteilungsliste vorliegen.

§ 88 Arbeitsrechtliche Behandlung von Verweisungen

1. In Bezug auf Verweisungen ist anzustreben, dass die Vermittlungssitzung binnen 5 Werktagen nach Eingang des Vermittlungsantrags der gegnerischen Organisation stattfindet, sofern nichts anderes vereinbart wurde.
2. Wird in Verweisungsfragen auf der Vermittlungssitzung keine Einigung erzielt, können die jeweiligen Parteien eine Entscheidung in einem arbeitsrechtlichen Schiedsverfahren beantragen.
3. Wurde eine Entscheidung in einem arbeitsrechtlichen Schiedsverfahren gefällt, können die jeweiligen Parteien eine Organisationssitzung bzw. Verhandlungssitzung beantragen, sofern deren Abhaltung ohne erneute Anrufung des arbeitsrechtlichen Schiedsverfahrens möglich ist.
4. Die Organisation, die die Sache fortführen will, muss binnen 10 Werktagen nach der Vermittlungssitzung/Organisationssitzung einen schriftlichen Schlichtungsantrag stellen.
Eine Abweichung von dieser Frist kann vereinbart werden.

§ 89 Lohn- und Arbeitsbedingungen für ausländische Arbeitnehmer

Einleitende Bestimmungen

1. Zweck dieser Bestimmungen ist, dem Tarifvertrag entsprechende Bedingungen sicherzustellen. Diese Bestimmungen können nicht dazu verwendet werden, Informationen über Löhne zu verlangen, um die Lohnverhältnisse des Betriebes insgesamt zu untersuchen.
2. Die Tarifvertragsparteien sind sich einig darüber, dass die gesamte Arbeit im Bereich des Hoch- und Tiefbaus in Dänemark zu den tarifvertraglich festgelegten Bedingungen erfolgen soll, durch die auch Lohn, Arbeitszeit und übrige Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer gesichert werden.
3. Die Parteien sind sich deshalb einig darüber, dass die Unternehmer in ihren Bauleistungsverträgen mit Subunternehmern immer sicherstellen müssen, dass der Subunternehmer die geltenden dänischen Tarif- und Arbeitsvertragsverhältnisse genau kennt.
4. Die Parteien empfehlen den Betrieben ferner, in Bauleistungsverträgen mit Subunternehmern Bestimmungen darüber aufzunehmen, dass der Subunternehmer hinsichtlich der Arbeitnehmer, die die Arbeitsleistungen erbringen, von den jeweils für die

einzelne Gewerke geltenden Tarifverträgen der zur LO gehörenden Gewerkschaften umfasst werden soll und dass die Nichterfüllung dieser Forderung als eine wesentliche Verletzung des Bauleistungsvertrags anzusehen ist.

5. Es besteht Einigkeit darüber, dass die vorgenannte Vertragsbestimmung bedeutet, dass Arbeitseinstellungen zur Erreichung von Tarifverträgen vermieden werden können, weil der Subunternehmer dann von den Kollektivtarifverträgen erfasst ist.

Organisationssitzung

6. Wenn die Gewerkschaft Umstände nachweist, die zu der Vermutung veranlassen, dass die tarifvertraglichen Bestimmungen nicht eingehalten werden, z.B. wenn die Gewerkschaft vergeblich versucht hat, mit dem Betrieb Kontakt aufzunehmen, wendet sich die Gewerkschaft unverzüglich an den Hauptverband der Dänischen Bauindustrie. Entsprechend wendet sich der Hauptverband der Dänischen Bauindustrie an die Gewerkschaft.
7. Diese Mitteilungen müssen zu einer umgehenden Organisationssitzung der Vertragspartner führen. Außer den Tarifvertragspartnern nehmen der ausführende Subunternehmer und sein Auftraggeber an der Sitzung teil. Die Besprechung ist innerhalb von 48 Stunden auf der Baustelle durchzuführen, falls nicht etwas anderes vereinbart wird.
8. In der Organisationssitzung werden alle relevanten Hintergrundinformationen vorgetragen. In der Organisationssitzung obliegt es dem Subunternehmer zu beweisen, dass die Bestimmungen des Tarifvertrages eingehalten werden.
9. In der Organisationssitzung können die Teilnehmer auch den Umstand erörtern, dass der Subunternehmer sich nicht dem Tarifvertrag angeschlossen hat.
Falls die relevanten Hintergrundinformationen nicht in der Organisationssitzung vorgelegt werden können, müssen diese der Gewerkschaft spätestens 72 Stunden nach der Organisationssitzung vorgelegt werden.
10. Betrifft die Forderung einen einzelnen Arbeitnehmer, erfordert die Weitergabe der Informationen dessen Zustimmung
11. Wenn die Forderung eine Gruppe von Arbeitnehmern betrifft, werden die Informationen ohne deren Zustimmung weitergegeben, jedoch so, dass die Anonymität gewährleistet ist.
12. Wird im Rahmen der Verhandlungen festgestellt, dass die Bestimmungen des Tarifvertrages eingehalten worden sind, ist die Sache abgeschlossen.

Schiedsverfahren in Arbeitsstreitigkeiten

13. Kann bei der Organisationssitzung nicht unmittelbar eine Einigkeit darüber erzielt werden, inwieweit die Bestimmungen des Tarifvertrags eingehalten werden, kann der Ausschuss einen vom Arbeitsgericht fest benannten Obmann hinzuziehen, um schnellstmöglich eine schiedsgerichtliche Entscheidung herbeizuführen.
14. Bei Unternehmen, die nicht Mitglied des Hauptverbandes der Dänischen Bauindustrie, besteht der Ausschuss aus Vertretern des Unternehmens und der Gewerkschaft.
15. Das Schiedsgericht soll dazu Stellung nehmen, ob auf Grundlage der vorliegenden Informationen die Bestimmungen des Tarifvertrages eingehalten werden und soweit möglich auch einen eventuellen Anspruch auf Nachzahlung feststellen.
16. Sofern die Organisationssitzung oder das Schiedsgericht zum Ergebnis kommen, dass die Bestimmungen des Tarifvertrages nicht eingehalten werden, verpflichtet sich der Hauptverband der Dänischen Bauindustrie dazu, sich an den ursprünglichen Auftraggeber zu wenden, damit dieser sich an der Lösung der Sache beteiligt. Der Hauptverband der Dänischen Bauindustrie informiert darüber die Gewerkschaft.

Umgehen des Tarifvertrags (Auftragsbedingungen) Geltungsdauer des Tarifvertrages 2017-2020

Einsatzbereich

17. Die Bestimmungen des Tarifvertrages über Umgehung finden Anwendung auf Bauverträge, bei denen die Dauer des Arbeitsauftrags des jeweiligen Subunternehmers mehr als 30 Tage beträgt.
18. Teilbauleistungen sind ganz normal in der Baubranche und gewährleisten Flexibilität, Spezialisierung und einen gesunden Wettbewerb. Teilbauleistungen dürfen jedoch nicht dazu genutzt werden, die Bestimmungen des Tarifvertrages zu umgehen.

Umgehung

19. Zwischen den Parteien besteht Einigkeit darüber, der Umgehung des Tarifvertrags entgegenzuwirken.
20. Die Beurteilung, ob eine Umgehung der Bestimmungen des Tarifvertrags vorliegt, beruht auf einer Bewertung folgender Parameter, indem nur von einer Umgehung der Bestimmungen des Tarifvertrags die Rede sein kann, wenn
 - der Auftraggeber wusste oder wissen musste, dass der Subunternehmer wegen grober Verletzung seiner Verpflichtungen nach dem Tarifvertrag verurteilt worden ist (z.B. durch Anwendung falscher Lohnabrechnung, Mogelei bei der

- Stundenerfassung oder dergleichen), und wenn der Auftraggeber sich trotzdem dennoch für einen Vertragsabschluss mit dem Subunternehmer entscheidet, und
- es dem Auftraggeber zum Zeitpunkt des Abschlusses des Bauvertrages ausreichend klar war, dass der Subunternehmer - obwohl tarifvertraglich dazu verpflichtet - nicht die Absicht hatte, die Arbeit zu tariflichen Bedingungen auszuführen - und der Subunternehmer die Arbeit in der Tat nicht zu den tariflichen Bedingungen ausführt.
21. In diesen Fällen umfasst die Bewertung,
- ob der Auftraggeber, falls ihm bekannt wird, dass ein fachrechtliches Verfahren eingeleitet wird, Zurückbehaltung vornimmt oder
 - zur Erfüllung der Zahlung beiträgt, die vom Subunternehmer aussteht, oder
 - ob der Auftraggeber eine laufende und angemessene Kontrolle, ob der Subunternehmer dem Tarifvertrag folgt, geplant und ausgeführt hat.

Fachrechtliche Behandlung

22. Wenn ein Subunternehmer in Verbindung mit der Ausführung eines Arbeitsauftrages wegen grober Verletzung des Tarifvertrages verurteilt ist, und die Gewerkschaft vergeblich alle rechtlichen Bemühungen, die Nachzahlungsforderungen beim Subunternehmer einzuziehen, ausgeschöpft hat, kann ein Verfahren nach den tariflichen Bestimmungen mit normaler Beweislast gegen den Auftraggeber wegen Umgehung des Tarifvertrages eingeleitet werden, vgl. die obigen Bestimmungen.
23. Die Parteien sind sich darüber einig, dass ein etwaiges Schiedsverfahren entscheiden soll, ob eine Umgehung des Tarifvertrages vorliegt. Wird im Schiedsverfahren festgestellt, dass eine Umgehung des Tarifvertrages vorliegt, kann das Schiedsgericht ferner über eine etwaige Geldstrafe und ihre Höhe entscheiden.
24. Bei der Entscheidung des Schiedsgerichts über eine etwaige Geldstrafe muss Proportionalität zur Art des Vergehens vorliegen, und als Richtlinie dient ferner,
- Ob der Auftraggeber-während der Ausführung des Arbeitsauftrages-zur Einhaltung der Bestimmungen des Tarifvertrages beigetragen hat
 - Ob von einem Wiederholungsfall die Rede ist

- Ob der Auftraggeber eine angemessene Kontrolle beim Subunternehmer ausgeführt hat, ob Lohn- und Arbeitsbedingungen den Bestimmungen des Tarifvertrages entsprechen
 - Oder ob insgesamt im Übrigen mildernde Umstände vorliegen.
25. Die Parteien erstellen gemeinschaftlich ein Formular für die Kontrolle von Lohn- und Arbeitsbedingungen beim Subunternehmer durch den Auftraggeber.
26. Falls seit der Verurteilung eines Betriebs nach den Bestimmungen in diesem Abschnitt mehr als zwei Jahre vergangen sind, wird dies nicht als Wiederholungsfall angesehen.

Information der Gewerkschaften

27. Es obliegt dem Unternehmen, der Gewerkschaft Dokumentation darüber zuzusenden, dass ein von der Organisationssitzung oder dem Schiedsgericht eventuell festgestellter Nachzahlungsanspruch erfüllt wurde.

Vertraulichkeit

28. Die Parteien sind sich darüber einig, das weitergegebene Lohndaten vertraulich zu behandeln sind und ausschließlich dazu verwendet werden dürfen, die Frage der Einbeziehung in den Tarifvertrag zu klären und auf keine Weise veröffentlicht werden dürfen, falls die Sache nicht durch ein arbeitsrechtliches Schiedsverfahren oder das Arbeitsgericht entschieden wurde.

§ 90 Arbeitsgericht

Im Falle behaupteter Verletzungen eines Kollektivvertrags ist vor Einreichung der Klage beim Arbeitsgericht eine Betriebsversammlung unter Beteiligung des Dänischen Arbeitgeberverbands und des Dänischen Gewerkschaftsbunds abzuhalten.

§ 91 Dringende Fälle

Wenn zwischen Betrieben und Arbeitnehmern Streit über die Qualität der geleisteten Arbeit entsteht, kann die Frage als dringender Fall vorgelegt werden. Für die Sachbehandlung gelten die Zeitfristen der "Norm für die Bestimmungen über die Behandlung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten".

§ 92 Arbeitseinstellung

Die Bestimmungen des Tarifvertrags beschränken nicht das Recht der Organisationen bzw. ihrer Mitglieder, ohne vorherige Schlichtung oder vorheriges Schiedsverfahren an Arbeitseinstellungen mit rechtlicher Begründung in der "Norm für die Bestimmungen über die Behandlung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten" oder im "Manteltarifvertrag zwischen dem Dänischen Arbeitgeberverband und dem Dänischen Gewerkschaftsbund" teilzunehmen.

§ 93 Tarifwidrige Arbeitskonflikte

1. Sind ein Betrieb oder die Arbeitnehmer der Meinung, dass ein Risiko für tarifwidrige Arbeitskonflikte besteht, müssen auf Antrag einer der Parteien umgehend Verhandlungen zwischen den Tarifvertragsparteien und den örtlichen Parteien über die Beurteilung des Hintergrunds für die Streitigkeit eingeleitet werden.
2. Hält es der Hauptverband der Dänischen Bauindustrie oder die Gewerkschaft dänischer Arbeiter anschließend für zweckdienlich, muss schnellstmöglich, jedoch spätestens 5 Werktage nach dem Antrag, eine Folgebesprechung stattfinden – so weit möglich im Betrieb.
3. Die Bestimmungen ändern nicht die allgemeinen Regelungen betreffend die Behandlung tarifwidriger Arbeitskonflikte, vgl. die diesbezüglichen Bestimmungen des Manteltarifvertrags.

Kapitel 18

Ausschuss für gleichen Lohn

§ 94 Ausschuss für gleichen Lohn

Die Tarifvertragsparteien haben einen Ausschuss für gleichen Lohn gebildet, der in den folgenden Bedingungen arbeitet.

Übergeordnete Rahmenbedingungen

1. Der Ausschuss für gleichen Lohn wird entsprechend dem Modell errichtet, das vom Ausschuss für Kündigungen bekannt ist.
2. Der Ausschuss soll Stellung nehmen können zu Sachen, die die Auslegung, das Verständnis und Verstöße gegen das Gesetz über gleichen Lohn /Ligelønsloven/ sowie Tarifvertragsbestimmungen, die Bestimmungen des Gesetzes umsetzen, betreffen. Sachen, die tarifvertragliche Umsetzungsmaßnahmen betreffen, sind im Ausschuss zu führen, wenn für sie nicht die in § 11 Abs. 2 oder § 22 Abs. 1 des Arbeitsgerichtsgesetzes festgelegten Regeln gelten.
3. Der Ausschuss soll vor allem in der Lage sein, zu Streitigkeiten Stellung zu nehmen, welche die zentralen Bestimmungen des Gesetzes betreffen, nämlich § 1 Abs. 1-3 und § 3.
4. Fragen hinsichtlich § 5a Abs. 4 und entsprechenden Tarifvertragsbestimmungen sollen vor allem entsprechend der Regeln des Zusammenarbeitsvertrages gelöst werden. Nur Rechtsstreitigkeiten, die eine Verletzung oder Auslegung dieser Bestimmung betreffen, sollen vor den Ausschuss kommen können.
5. Die Parteien sind sich darüber einig, ein einliniges Sanktionssystem zu erreichen.
6. Falls eine Sache Elemente enthält, die gleichzeitig sowohl die Verletzung und Auslegung von Regeln zum gleichen Lohn als auch andere Elemente des Tarifvertrages betreffen, kann der Ausschuss auch diese anderen Elemente des Tarifvertrages behandeln. Sofern solche anderen Elemente des Tarifvertrages eine sehr genaue Kenntnis des Tarifvertrages erfordern, können sie auf Verlangen zur selbstständigen Behandlung dem arbeitsrechtlichen System übertragen werden.
7. Sachen sollen erst dann dem Ausschuss vorgelegt werden können, wenn die gewöhnlichen Verhandlungsmöglichkeiten des arbeitsrechtlichen Systems erschöpft sind. Hierunter ist zu verstehen, dass eine örtliche Verhandlung, eine Schlichtungs- sowie eine Or-

ganisationssitzung durchgeführt wurden. Darüber hinaus muss unter Leitung des Ausschusses eine vorbereitende Besprechung durchgeführt werden, wie dies vom Ausschuss für Kündigungen bekannt ist.

8. Die Tarifvertragsparteien sind sich einig darüber, dass die Fristen, die für die Sachbearbeitung durch den Ausschuss für Kündigungen gelten, für die oftmals durch komplexe Tatsachenfragen geprägten Sachen, die den gleichen Lohn betreffen, nicht angemessen sind. Deshalb besteht Einigkeit darüber, dass andere Fristen angemessener sind, die in höherem Maße den Gesichtspunkt einer verantwortungsvollen Aufklärung der Sachen gegen den der schnellen Entscheidung abwägen.
9. Ein solcher Ausschuss wird in diesem Falle entsprechend der obigen Richtlinien, mit den notwendigen Anpassungen, gebildet.

Kapitel 19

Sonstige Bestimmungen

§ 95 Arbeitskleidung

Für Arbeitnehmer mit mehr als 3-monatiger Beschäftigung stellt der Arbeitgeber jährlich 2 Sätze Standardarbeitskleidung nach Wahl des Arbeitgebers zur Verfügung. Die Auslieferung der Arbeitskleidung kann nach einem vom Betrieb festgelegten jährlichen Turnus erfolgen. Die Arbeitskleidung ist Eigentum des Arbeitgebers.

§ 96 Geräte und Werkzeuge

1. Alle Geräte und Werkzeuge werden vom Arbeitgeber in gutem und brauchbarem Zustand zur Verfügung gestellt, sind aber von den Arbeitnehmern pfleglich zu behandeln. Wenn es als notwendig anzusehen ist, stellt der Arbeitgeber Holzschuhstiefel oder Gummistiefel sowie Arbeitshandschuhe und in Ausschachtungen mit feuchtem Boden und Wasser auch Schutzkleidung in gutem und brauchbarem Zustand zur Verfügung.
2. Für nachweislich nachlässige Behandlung kann der betreffende Arbeitnehmer haftbar gemacht werden.
3. Zum Ende des Akkords ist das Werkzeug in brauchbarem Zustand an den Arbeitgeber zurückzuliefern.
4. Der Arbeitgeber liefert auf Verlangen verschließbare Werkzeugkästen aus.
5. Der Arbeitgeber stellt das notwendige Werkzeug bereit, das jedoch Eigentum des Arbeitgebers bleibt.

Pflasterarbeiten

6. Der Arbeitgeber stellt das notwendige Werkzeug bereit, das jedoch Eigentum des Arbeitgebers bleibt.

Dachdeckungsarbeiten

7. Gummischuhe, Gummistiefel, Arbeitshandschuhe, Hammer und Messer werden nach Bedarf vom Betrieb zur Verfügung gestellt.
8. Für die Reinigung der Hände wird Reinigungscreme zur Verfügung gestellt.
9. Die ausgehändigten Gegenstände (Werkzeuge u.Ä.), die Eigentum des Betriebs bleiben, sind in einem vom Betrieb auszuhändigenden verschließbaren Werkzeugkasten oder Ähnlichem aufzubewahren. Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, in allen Fällen, in denen sie den Arbeitsplatz verlassen, die Werkzeuge u.Ä. in diesem Kasten oder Ähnlichem aufzubewahren. Werden diese Maßnahmen nicht befolgt, sind die Arbeitnehmer ersatzpflichtig für abhanden gekommene Gegenstände (Werkzeuge u.Ä.).

§ 97 Regelungen auf Versuchsbasis

1. Unter Voraussetzung der Genehmigung durch die Organisationen können Regelungen auf Versuchsbasis örtlich vereinbart werden, die von den Bestimmungen des Tarifvertrags abweichen, wie z.B. die Einführung von alternativen Zusammenarbeitsformen, Jobrotation, Bildung aufgabenorientierter Arbeitsgruppen, gemeinsamen Lohnformen für die verschiedenen Fachgruppen.
2. In Zusammenhang mit Regelungen auf Versuchsbasis bezüglich verlängerter Arbeitszeiten, kann vereinbart werden, dass der Rentenbeitrag, die Feiertagsansparung und die Urlaubsvergütung für die über 37 Wochenstunden hinausgehende Arbeitszeit in einen Lohnzuschlag für den einzelnen Arbeitnehmer umgewandelt werden.

§ 98 Elektronische Dokumente

1. Das Unternehmen kann mit schuldbefreiender Wirkung eventuelle Dokumente, die während oder nach dem laufenden Arbeitsverhältnis ausgetauscht werden sollen, über vorhandene elektronische Mail-Lösungen, z.B. e-Boks oder E-Mail, übermitteln.

2. Wenn das Unternehmen diese Möglichkeit nutzen will, sind die Mitarbeiter davon 3 Monate im Voraus zu unterrichten, falls nicht etwas anderes vereinbart wird. Nach Ablauf dieser Frist können Mitarbeiter, die keine Möglichkeit zur Nutzung der elektronischen Lösung haben, die betreffenden Dokumente auf Anfrage vom Unternehmen erhalten.

§ 99 Revision des Tarifvertrages u.Ä.

1. Um die Vorgabenverzeichnisse erforderlichenfalls zu ergänzen oder - unter Berücksichtigung des Erscheinens neuer Materialien, technischer Hilfsmittel oder sonstiger Änderungen der bisher angewandten Konstruktionen oder Arbeitsformen - zu ändern, wird ein Ausschuss mit 2 Vertretern vom Hauptverband der Dänischen Bauindustrie und 2 Vertretern der Gewerkschaft gebildet. Dieser Ausschuss kann sich auch mit Fragen betreffend Ergänzungen oder Änderungen des Tarifvertrags befassen.
2. Bei Revision des Zeittarifs für Dachdeckungsarbeiten besteht der Ausschuss aus 4 Vertretern von jeder Partei.
3. Äußert eine der Parteien den Wunsch, einen Vorschlag für solche Ergänzungen oder Änderungen behandeln zu lassen, muss der Ausschuss binnen einer Frist von 14 Werktagen zusammentreten. Wird von keiner der Parteien der Wunsch nach Einberufung des Ausschusses geäußert, muss dieser jedoch in der ersten Oktoberwoche in dem Jahr zusammentreten, in dem keine regelmäßigen Tarifverhandlungen stattfinden.
4. Der Ausschuss muss in allen Fällen seine Tätigkeit innerhalb eines Zeitraums von 2 Monaten abschließen und den Organisationen vor Ablauf dieser Zeit Vorschläge zur Genehmigung von Ergänzungen oder Änderungen der Vorgabezeitverzeichnisse und des Tarifvertrags vorlegen, über die im Ausschuss Einigung erzielt worden ist.
5. Die Organisationen sind verpflichtet, im Laufe eines Monats zu solchen Vorschlägen Stellung zu nehmen. Genehmigte vorgelegte Vorschläge zu Ergänzungen oder Änderungen der Vorgabezeitverzeichnisse und des Tarifvertrags werden erst zwei Monate nach Genehmigung durch die Organisationen wirksam.
6. Obiges hindert die Parteien nicht daran, die Behandlung einer Sache nach den arbeitsrechtlichen Bestimmungen, einschließlich § 42 und § 43, zu fordern.

7. Der Tarifvertrag und die Vorgabezeitverzeichnisse dürfen nicht an Außenstehende ausgehändigt werden, es sei denn, der Hauptverband der Dänischen Bauindustrie und die Gewerkschaft sind sich in jedem einzelnen Fall darüber einig.

§ 100 Auftragsbedingungen

1. Zwischen den Parteien besteht Einigkeit darüber, Versuchen zur Umgehung der Bestimmungen des Tarifvertrags entgegenzuwirken.
2. Mitglieder der Gewerkschaft dänischer Arbeiter sollten im Allgemeinen nicht in nennenswertem Umfang die im Manteltarifvertrag angeführten Tätigkeiten auf eigene Rechnung übernehmen und sollten daher nicht einzeln oder gemeinschaftlich Unternehmerarbeiten übernehmen oder Angebote für solche Arbeiten abgeben. Das Ziel dieser Bestimmung ist es unter anderem sicherzustellen, dass die geltenden Lohnsätze dadurch aufrechterhalten werden, dass die Arbeiten in größtmöglichem Umfang an Arbeitgeber vergeben werden, die gegenüber der Gewerkschaft dänischer Arbeiter an tarifliche Löhne gebunden sind.
3. Diese Bestimmung soll jedoch nicht verhindern, dass Mitglieder der Gewerkschaft dänischer Arbeiter sich zwecks Ausführung der im Tarifvertrag angeführten Arbeiten in einer rechtmäßig gegründeten und eingetragenen Gesellschaft zusammenschließen.
4. Bei Abschluss der Bauverträge haben die Mitgliedsbetriebe des Hauptverbands der Dänischen Bauindustrie auf Obiges zu achten.

§ 101 Zeitarbeit

Zeitarbeitsagenturen, die Mitglied des Hauptverbands der Dänischen Bauindustrie sind

1. Der Hauptverband der Dänischen Bauindustrie nimmt Betriebe, die Zeitarbeitsagenturen sind, als Mitglieder auf.

2. Die Einstellung von Zeitarbeitern in Tarifvertragsbereichen des Hauptverbands der Dänischen Bauindustrie fällt unter die zwischen den Parteien geltenden Tarifverträge. Dies erstreckt sich auch auf die für die Arbeitsfunktion bestehenden örtlichen Verträge und Bräuche.

Zeitarbeitsagenturen, die nicht Mitglied des Hauptverbands der Dänischen Bauindustrie sind

3. Die Parteien stimmen darin überein, dass die Tarifverträge zwischen den betroffenen Organisationen für den fachlichen Geltungsbereich verbindlich sind.
4. Alle Tätigkeiten eines Mitgliedsbetriebs, die im fachlichen Geltungsbereich der Tarifverträge ausgeführt werden, sind von den Tarifverträgen erfasst, falls sie von einem Mitarbeiter oder einer anderen Person ausgeführt werden, die dem Weisungsrecht des Mitgliedsbetriebs unterliegt, z.B. von einem Zeitarbeiter, im Gegensatz zu einem Arbeitnehmer, der von einem Subunternehmer entsendet wird und dessen Weisungsrecht unterliegt.
5. Der Hauptverband der Dänischen Bauindustrie erklärt ausdrücklich, dass die Tarifverträge in dem Zeitraum, auf den sich die Zeitarbeitstätigkeit erstreckt, Anwendung auf die Arbeitnehmer finden, die von einer Zeitarbeitsagentur entsendet werden, um in einem Mitgliedsbetrieb im fachlichen Geltungsbereich der Tarifverträge zu arbeiten.
6. Dies gilt jedoch nicht, wenn der Zeitarbeiter von einer Zeitarbeitsagentur entsendet worden ist, die durch die Mitgliedschaft in einer anderen Organisation des Dänischen Arbeitgeberverbands von einem für die betreffende Arbeit geltenden Kollektivvertrag erfasst ist.
7. Der Mitgliedsbetrieb muss in seiner Vereinbarung mit der Zeitarbeitsagentur sicherstellen, dass die Zeitarbeitsagentur die notwendige Kenntnis von den geltenden Tarifvertrags- und Vertragsbedingungen hat.
8. Ein Zeitarbeiter, der für eine Zeitarbeitsagentur eine Tätigkeit in einem Mitgliedsbetrieb ausführt, kann von der Rentenregelung der PensionDanmark nicht erfasst sein, falls die Zeitarbeitsagentur Mitglied in einer anderen Mitgliedsorganisation des Dänischen Arbeitgeberverbands ist und durch diese von einer tariflichen Rentenregelung erfasst ist.

Sonstige Bedingungen

9. Bei jeder Zeitarbeitstätigkeit, die von einem zwischen den Parteien geltenden Tarifvertrag erfasst ist, wird Beschäftigungszeit nach den in den Tarifverträgen beschriebenen Bestimmungen angespart.

10. Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass es natürlich ist, wenn Zeitarbeiter Mitglieder derselben Gewerkschaft sind wie die übrigen beim Auftragsunternehmen beschäftigten Arbeitnehmer, die entsprechende Funktionen ausüben.
11. Die Gewerkschaft dänischer Arbeiter erklärt ausdrücklich, dass es nicht zweckmäßig ist, wenn Zeitarbeiter, die in einer dem Dänischen Gewerkschaftsbund angeschlossenen Gewerkschaft organisiert sind, bei kurzfristigen Zeitarbeiten die Gewerkschaft wechseln.

§ 102 Umgehung des Tarifvertrages

1. Die Parteien stimmen darin überein, dass es als eine Umgehung des Tarifvertrags angesehen werden kann, wenn selbstständige Gewerbeunternehmen eine bestimmte ihnen zugewiesene Arbeit unter Umständen ausführen, die dem Arbeitsverhältnis eines Lohnempfängers entsprechen (Scheinselbstständige).
2. Wenn zwei oder mehrere Betriebe in einer tatsächlichen Geschäftsbeziehung eine Vereinbarung über eine näher bestimmte Tätigkeit treffen, oder wenn ein Subunternehmer oder eine Spezialfirma Arbeitnehmer zur Ausführung der Tätigkeit einstellt, wird dies jedoch nicht als eine Umgehung des Tarifvertrags betrachtet.
3. Meinungsverschiedenheiten darüber, inwieweit eine Umgehung des Tarifvertrags vorliegt, können nach den arbeitsrechtlichen Bestimmungen behandelt werden.
4. Bei der Beurteilung, ob eine Umgehung der Bestimmungen des Tarifvertrages vorliegt, ist in der Regel entscheidend, ob der Selbstständige bei der Ausübung der Arbeit:
 - das Weisungsrecht hat
 - für die Qualität der Arbeit verantwortlich ist
 - wirtschaftlich verantwortlich ist
 - das wirtschaftliche Risiko der Arbeit trägt.

§ 103 Implementierung von EU-Richtlinien

Die Parteien stimmen darin überein, dass der Tarifvertrag nicht gegen die EU-Richtlinie vom 15. Dezember 1997 über Teilzeitarbeit, die EU-Richtlinie vom 23. November 1993 über die Arbeitszeit und die EU-Richtlinie vom 8. März 2010 über Elternurlaub verstößt.

Außerdem besteht Einigkeit darüber, dass bei künftigen Änderungen der Tarifverträge nichts beschlossen wird, wodurch die Tarifverträge gegen die Richtlinien verstoßen.

Die Parteien betrachten die Richtlinien hiermit als implementiert.

§ 104 Beschäftigungskodex

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass es dem Mitarbeiter freigestellt bleiben muss, ob er mit dem Betrieb vertraglich den Erwerb von im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis stehenden Leistungen vereinbart und dass es nach dem Verständnis der Parteien eine Verletzung des Tarifvertrages darstellt, den Abschluss eines solchen Vertrages zur Voraussetzung eines Beschäftigungsverhältnisses zu machen.

§ 105 Geltungsdauer des Tarifvertrages

Der Tarifvertrag mit zugehörigen verhandelten Protokollen, Vorgabezeitverzeichnissen und Preislisten u.Ä. tritt zum 1. März 2017 in Kraft und gilt zwischen den Tarifvertragsparteien, bis er nach den jeweils geltenden Bestimmungen schriftlich zum 1. März eines Jahres, jedoch frühestens zum 1. März 2020, gekündigt wird.

Kopenhagen, den 7. März 2017

Für die Gewerkschaft
dänischer Arbeiter:

Für den Hauptverband
der Dänischen Bauindustrie:

Kim Lind Larsen

Lars Storr-Hansen

Kapitel 20 Auszubildende

Die folgenden Bestimmungen gelten für Auszubildende, die nach dem Gesetz über Berufsausbildung eingestellt werden, um Qualifikationen in der Baubranche zu erwerben (in den Berufen: Netz- und Anlagenmonteur, Betonarbeiter, Pflasterarbeiter und Dachdecker).

Für die Ausbildungsverträge gelten die aktuellen Bestimmungen der Branchenausschüsse.

Die Festsetzung eines Berufsausbildungsverhältnisses unterliegt der Genehmigung durch den Gemeinsamen Branchenausschuss für die Berufe Netz- und Anlagenmonteur, Betonarbeiter, Pflasterarbeiter und Dachdecker /Det Faglige Fællesudvalg for Struktør-, Brolægger- og Tagdækkerfaget/, Bygmestervej 5, 2400 Kopenhagen NV.

§ 1 Tägliche Arbeitszeit

1. Die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit (darunter arbeitsfreie Tage) sowie die Stundenverteilung sind gleich wie für Gesellen/erwachsene Arbeiter, die in dem Betrieb eingestellt sind.
2. Besucht jedoch ein Auszubildender eine Schule, gelten für ihn die Unterrichtsstunden und die Grundsätze für Anwesenheit im Schulunterricht.

Zusätzliche arbeitsfreie Tage

3. Die Auszubildenden nehmen die ihnen zustehenden 5 zusätzlichen arbeitsfreien Tage als freie Zeit gegen festgelegten Lohn für Auszubildende.
4. Die Termine für die Inanspruchnahme der zusätzlichen arbeitsfreien Tage werden nach den Bestimmungen über zusätzliche arbeitsfreie Tage festgelegt.

Die Auszubildenden können nur 5 zusätzliche arbeitsfreie Tage im Jahr in Anspruch nehmen, unabhängig von dem eventuellen Wechsel des Arbeitgebers während des Jahres.

5. Auszubildende, die ein Berufsausbildungsverhältnis eingehen oder enden, erhalten das Recht auf 0,5 eines zusätzlichen arbeitsfreien Tages für jeden Monat der Einstellung, jedoch nicht mehr als 5 zusätzliche arbeitsfreie Tage im Kalenderjahr.
In den sonstigen Kalenderjahren stehen den Auszubildenden 5 zusätzliche arbeitsfreie Tage in jedem Kalenderjahr zu.
6. Für die nicht genommenen zusätzlichen arbeitsfreien Tage bekommt der Auszubildende eine Vergütung.

§ 2 Ausbildungszeit

Es wird auf die Bestimmungen der Verordnung über Ausbildung in einzelnen Berufen verwiesen.

§ 3 Entlohnung

7. Der Mindestlohnsatz für Auszubildende beträgt ab Anfang der Lohnwoche, in die die nachstehenden Tage fallen:

01.03.2017	01.03.2018
.....	01.03.2019
in dem 1. Jahr	
pro Stunde	67,75 DKK
.....	68,90 DKK
.....	70,05 DKK
in dem 2. Jahr	
pro Stunde	80,10 DKK
.....	81,45 DKK
.....	82,85 DKK
in dem 3. Jahr	
pro Stunde	96,60 DKK
.....	98,25 DKK
.....	99,95 DKK
in dem 4. Jahr	
pro Stunde	112,05 DKK
.....	114,00 DKK
.....	115,90 DKK

Unabhängig von dem Datum des Ausbildungsanfangs, wird die Höhe der Entlohnung immer rückwirkend angepasst 52 Tage nach dem Datum der Gesellenprüfung für die 4., 3., und 2. Lohnstufe.

EUX-Auszubildende

Vor dem 1. August 2015 abgeschlossene Ausbildungsverträge

Bei EUX-Auszubildenden (berufliche Ausbildung kombiniert mit einer höheren Sekundärbildung) gilt der Tarifvertrag für die Auszubildenden einzelner Branchen, wobei die Entlohnung wie folgt angepasst wird: unabhängig von dem Datum des Ausbildungsanfangs wird die Höhe der Entlohnung für die 4., 3. und 2. Lohnstufe immer rückwirkend angepasst 52 Wochen ab Abschlussdatum der 2. Schulausbildungsperiode oder ab der 25. Woche in dem Jahr, in

dem die Ausbildung abgeschlossen wurde. Für die Dauer der Ausbildung in dem Unternehmen nach Abschluss des 2. Schulausbildungsperiode, steht dem Auszubildenden eine Entlohnung zu, die nicht niedriger ist, als der z.Zt. geltende tarifliche Mindestlohnsatz für erwachsene Arbeitnehmer.

Nach dem 1. August 2015 abgeschlossene Ausbildungsverträge

Für EUX-Auszubildende gelten die Bestimmungen des Tarifvertrags für Auszubildende des betreffenden Fachs, jedoch so, dass der Lohn wie folgt reguliert wird:

- Ungeachtet des Anfangsdatums erfolgt die Regulierung des Lohnes rückwirkend vom 1. Februar für Gesellenprüfungsabschluss am letzten Freitag im März bzw. am 1. August für Gesellenprüfungsabschluss am letzten Freitag im September im Abschlussjahr mit 52 Wochen für die 4., 3. bzw. 2. Lohnstufe. Ein etwaiger Lohn früher im Ausbildungsverlauf wird nach dem Tarif der Lohnstufe 1 gezahlt und ist zeitlich variabel.
- Die Ausbildungszeit nach dem 1. Februar bzw. 1. August im Abschlussjahr wird mit dem jeweils geltenden Mindestlohn-/Mindeststundenlohn für Gesellen/erwachsene Mitarbeiter im jeweiligen Tarifvertrag vergütet.

Der Betrieb und Auszubildende, die die Berufsausbildung vor dem 1. August 2015 begonnen haben, können nach Vereinbarung zur Ausbildung nach dem neuen Erlass wechseln in Übereinstimmung mit etwaigen von der Ausbildungsstätte im Unterrichtsplan vor Ort festgelegten Übergangsregelungen.

§ 4 Erwachsene Auszubildende

1. Das Unternehmen muss zwei nachfolgend genannte Voraussetzungen erfüllen, um den besonderen AUB-Rückerstattungssatz (Ausbildungsbeitrag des Arbeitsmarktes) /Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag/ für erwachsene Auszubildende zu erhalten.
2. Beim Ausbildungsanfang muss der erwachsene Auszubildende mindestens 25 Jahre alt sein.
3. Während der Ausbildung muss die Entlohnung des Auszubildenden wenigstens dem Mindestlohnsatz für die Branche gleich sein.

§ 5 Teilnahme von Auszubildenden am Gesellenakkord

Bei der Teilnahme von Auszubildenden und erwachsenen Auszubildenden am Akkord wird an die Bestimmungen über Gesellen/erwachsene Arbeitnehmer verwiesen.

§ 6 Entlohnung und Einstellung

Lohnzahlung

1. Den Auszubildenden wird ein Entgelt für 37 Arbeitsstunden wöchentlich gezahlt, darunter für Feiertage, unter Abzug von Abwesenheit infolge nicht krankheitsbedingter Ursachen.

Schwangerschaftsvorsorgeuntersuchungen

2. Auszubildende haben Anspruch auf freie Tage zu gleichen Bedingungen, wie Gesellen/erwachsene Arbeitnehmer gegen Vergütung nach dem Lohnsatz für den betroffenen Auszubildenden, der nicht höher als der Höchstsatz für Gesellen/erwachsene Arbeitnehmer ist.

Entlohnung während des Mutterschaftsurlaubs

3. Auszubildende haben Anspruch an freie Tage zu gleicher Bedingungen, wie Gesellen/erwachsene Arbeitnehmer gegen Vergütung nach dem Lohnsatz für den betroffenen Auszubildenden, der nicht höher als der maximale Satz für Gesellen/erwachsene Arbeitnehmer ist.

Erster Krankheitstag eines Kindes

4. Auszubildende haben Anspruch an freie Tage zu gleicher Bedingungen, wie Gesellen/erwachsene Arbeitnehmer gegen Vergütung nach dem Lohnsatz für den betroffenen Auszubildenden, der nicht höher als der maximale Satz für Gesellen/erwachsene Arbeitnehmer ist.

Krankenhouseinweisung von Kindern

5. Auszubildende haben Anspruch an freie Tage zu gleicher Bedingungen, wie Gesellen/erwachsene Arbeitnehmer gegen Vergütung nach dem Lohnsatz für den betroffenen Auszubildenden, der nicht höher als der maximale Satz für Gesellen/erwachsene Arbeitnehmer ist.

Gesundheitsvorsorge

6. Auszubildende unterliegen dem gleichen Krankenversicherungsprogramm, wie erwachsene Arbeitnehmer.

Schulausbildungszeit

7. Während der Schulausbildungszeit hat der Auszubildende Anspruch auf Entlohnung nach dem für ihn geltenden Lohnsatz.

Wehrdiensttuchtigkeitsuntersuchung

8. Für Wehrdiensttuchtigkeitsuntersuchung während der üblichen Arbeitszeit wird die Entlohnung fortgezahlt.

§ 7 Rente

1. Auszubildende unterliegen dem Rentenversicherungsprogramm nach Beendigung des 20. Lebensjahres und nach 6 Monaten Arbeit.
2. Auszubildenden, die das 20. Lebensjahr beendet haben und nach Ausbildungsabschluss in demselben Unternehmen arbeiten, wird die Ausbildungszeit zu der Beschäftigungszeit zugerechnet.

§ 8 Versicherung der Auszubildenden

1. Während des Berufsausbildungsverhältnisses, das nach dem 1. März 2011 entstanden ist, haben die Auszubildenden, die noch nicht rentenversichert sind aber keiner anderen von dem Arbeitgeber bezahlten Versicherung unterliegen, Anspruch auf folgende Versicherungsleistungen:

Laufende Leistung

Rente (pro Jahr): 33.000 DKK

Einmalige Leistung

bestimmte ernsthafte Krankheiten 100.000 DKK

Todesfall 100.000 DKK

Gesundheitsvorsorge PensionDanmark

2. Das Unternehmen bezahlt die Kosten der Gesundheitsvorsorge, die im Rahmen des Fonds PensionDanmark gebildet wird.
3. Nachdem der Auszubildende beim PensionDanmark regulär versichert worden ist, erlöscht die Pflicht des Unternehmens aus diesem Artikel.

§ 9 Arbeitskleidung

Auszubildende haben gleichen Anspruch an Arbeitskleidung, wie erwachsene Arbeitnehmer.

§ 10 Arbeitsschuhe

Der Auszubildende bekommt von dem Unternehmen Arbeitsschuhe, zum ersten Mal bei Ausbildungsanfang, danach während der ganzen Ausbildungszeit zu gleichen Bedingungen, wie Gesellen/erwachsene Arbeitnehmer in der Branche.

§ 11 Werkzeug

1. Bei Ausbildungsanfang stellt das Unternehmen den Auszubildenden in den Berufen Netz- und Anlagenmonteur, Betonarbeiter und Pflasterarbeiter Werkzeug und Handbücher zur Verfügung.
2. Die notwendigen Werkzeuge sind in dem Werkzeugverzeichnis aufgelistet, das durch den Gemeinsamen Branchenausschuss für die Berufe Netz- und Anlagenmonteur, Betonarbeiter, Pflasterarbeiter und Dachdecker erstellt wurde.
3. Bekommt der Auszubildende beim Schulausbildungsanfang kein Werkzeug zur Verfügung, wird das Werkzeug von der Schule ausgegeben und seine Kosten deckt nach den Richtpreisen laut Werkzeugverzeichnis das Unternehmen.
4. Das Werkzeug bleibt Eigentum des Unternehmens, Handbücher gehören dagegen dem Auszubildenden.
5. Auszubildende im Beruf Pflasterarbeiter behält sein Pflasterhammer, Pflastererstülchen und Verbauhammer auch nach Ausbildungsabschluss.

§ 12 Fahrkostenabgeltung

Praktikumszeit

1. Auszubildende bekommen Fahrkostenabgeltung zur gleichen Bedingungen, wie Gesellen und erwachsene Arbeitnehmer.

Auswärtsbeschäftigung und Beschäftigung, die Reisen voraussetzt

2. Bei Auswärtsbeschäftigung und Beschäftigung, die Reisen voraussetzt, bekommt der Auszubildende Entlohnung zu gleichen Bedingungen wie Gesellen/erwachsene Arbeitnehmer in der Branche.

Schulausbildungszeit

3. Die Fahrkostenabgeltung steht zu, wenn die Gesamtentfernung bei Hin- und Rückfahrt zur Schule 20 oder mehr Kilometer beträgt.
Die Gesamtentfernung versteht sich als der kürzeste Weg zwischen Wohnung, Unterkunft oder Lehrstelle zur Schule und zurück.
4. Voraussetzung für die Fahrkostenabgeltung ist, dass der Auszubildende keine Möglichkeit hat, am Unterricht in einer Schule, die näher seiner Wohnung, Unterkunft oder Lehrstelle liegt, teilzunehmen.
5. Es sind soweit möglich öffentliche Verkehrsmittel zu nutzen. Ist die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel mit unzumutbarer Belastung für den Auszubildenden verbunden, kann er sein eigenes Transportmittel nutzen.
6. Bei Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel bekommt der Auszubildende die tatsächlich getragenen Kosten zurückerstattet. Der Transport soll auf eine möglichst preisgünstige und an die örtlichen Bedingungen angepasste Art und Weise erfolgen. Wo es möglich ist, sollten Monatsfahrkarten u.Ä. genutzt werden.
7. Nutzt der Auszubildende sein eigenes Transportmittel, werden ihm die Kosten nach dem z.Zt. geltenden Transportzulagesatz für Teilnehmer eines Fortbildungskurses, z.Zt. 0,97 DKK pro Kilometer erstattet, soweit die Gesamtentfernung zur Schule und zurück 20 oder mehr Kilometer beträgt. Der Betrag wird nach den Bestimmungen des Tarifvertrages gemäß den von AMS /Arbejdsmarkedsstyrelsen/ festgelegten Sätzen angepasst.
Werden die diesbezüglichen gesetzlichen Bestimmungen geändert, kann diese Bestimmung abgeschafft werden unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 3 Monaten ab Ende der Geltungsdauer des Tarifvertrages.
8. Auszubildenden, denen eine Unterkunft gesichert wurde, wird eine Fahrkostenabgeltung gezahlt für die Fahrten zwischen Unterkunft- und Arbeits-/Ausbildungsstätte und zwischen dem Unterkunfts- und Wohnungsort an Wochenenden und Feiertagen (Weihnachten, Ostern), soweit die Entfernungsvoraussetzung nach Abs. 4 erfüllt ist.
Ist die Auswahl der Schule mit Internatskosten verbunden, deckt das Unternehmen auch die Internatskosten.

9. Das Unternehmen zahlt die Internatskosten, soweit der Auszubildende in ein Internat aufgenommen wurde und dies für die Beendigung seiner Ausbildung notwendig ist.
Die Internatsunterbringung wird als notwendig angesehen, falls das Unternehmen die Möglichkeit einer freien Schulauswahl in Anspruch genommen hat oder die Ausbildung nur in der Schule stattfinden kann, in der der Auszubildende zur Internatsaufnahme gemäß der Verordnung 290/2009, § 3 Abs. 1 berechtigt ist (Reisedauer über 5 Viertelstunden).
Zieht der Auszubildende aus eigener Initiative um, ist das Unternehmen nicht verpflichtet, die Internatskosten zu decken.
10. Das Unternehmen deckt die Internatskosten unter der Voraussetzung, dass der Auszubildende in dem Internat übernachtet.
Das Unternehmen kann die Internatskosten aus dem Entwicklungsfonds der Hoch- und Tiefbauindustrie erstattet bekommen, es sei denn, dass das Unternehmen im Rahmen der freien Schulauswahl dem Auszubildenden empfohlen hat, eine andere Schule auszuwählen, als die am nächsten an dem Unternehmen und dem Wohnort des Auszubildenden liegende und die seiner Ausbildungsrichtung am meisten angepasste.

Anmerkung

Die Bestimmungen des Abs. 10 über Internatskostendeckung durch das Unternehmen treten außer Kraft und werden durch entsprechende gesetzliche Bestimmungen ersetzt, wenn das Parlament den Vorschlag des Vorsitzenden der staatlichen Schlichtungsstelle, auf den sich am 21. März 2014 DA und LO geeinigt haben, verabschiedet.

Sollte der Vorschlag angenommen werden, werden die Unternehmen die Internatskosten für Berufsauszubildende decken, wenn die Internatsunterbringung für das Beenden der Ausbildung notwendig ist.

Anwendungen der Unternehmen für die Internatsunterbringung der Auszubildenden werden aus den AUB-Beiträgen erstattet, aus denen bereits die Fahrkosten abgegolten werden.

Verabschiedet das Parlament neue Bestimmungen, ersetzen diese die aktuellen tariflichen Bestimmungen bezüglich der Internatskostendeckung ab dem Datum des Inkrafttretens der neuen Bestimmungen. Unternehmen erhalten dann separate, detaillierte Informationen über neue Bestimmungen.

Sollen die neuen Bestimmungen des Berufsausbildungsgesetzes zum späteren Zeitpunkt so geändert werden, dass sie die in dem

Schlichtungsvorschlag vorgestellten Bedingungen wesentlich modifizieren, nehmen die Parteien des Tarifvertrags Verhandlungen über Folgen dieser Änderungen auf. Eventuelle strittige Fragen können Gegenstand der Verhandlungen zwischen LO und DA sein.

11. Die Bestimmungen des Abs. 5, 6 i 7 finden entsprechende Anwendung auf die Fahrkostenabgeltung nach Abs. 4.
12. Die o.g. Fahrkostenabgeltung wird laufend, nach Vorlage der notwendigen Nachweise, mit der nächsten Lohnzahlung ausgezahlt.
13. Werden für die Fahrkostenabgeltung während der Schulausbildungszeit neue öffentlich-rechtliche oder allgemein geltende Regelungen eingeführt, so werden diese die oben genannten Bestimmungen ersetzen.
14. Muss der Auszubildende zwischen einzelnen Stellen seiner Schule, in denen die Ausbildung stattfindet, während des Tages pendeln, werden die Fahrkosten abgegolten unabhängig von den Bedingungen für die Entfernung nach Abs. 4.

§ 13 Sanitär- und Sozialeinrichtungen

Auszubildende bekommen die Entschädigung für unzureichende Sanitär- und Sozialeinrichtungen zur gleichen Bedingungen, wie für Gesellen und erwachsene Arbeitnehmer.

§ 14 Urlaubsbestimmungen

Es wird auf die Bestimmungen des Urlaubsgesetzes verwiesen.

Garantie der Urlaubsvergütungsauszahlung

1. Auf die Auszahlung der Urlaubsvergütung für Auszubildende findet die geltende Organisationsvereinbarung über Garantie der Urlaubsvergütungsauszahlung entsprechende Anwendung.

Urlaubsvergütung vom Akkordüberschuss

2. Teilen die Gesellen/erwachsenen Arbeitnehmer den Akkordüberschuss mit den Auszubildenden und erwachsenen Auszubildenden, haben die Auszubildenden Anspruch auf anteilige Urlaubsvergütung und Feiertagsvergütung.

§ 15 Besondere Bestimmungen

Schule

Für die Auszubildenden gelten folgende Bestimmungen:

- das Unternehmen erbringt eine Schulkaution für die Auszubildenden
- das Unternehmen deckt die Kosten der Schulartikel usw.

Gesellenprüfung

Die Kosten der Gesellenprüfung des Auszubildenden trägt das Unternehmen.

Arbeitsschutzbeauftragte

Während der Ausbildung können die Auszubildenden nicht als Arbeitsschutzbeauftragte gewählt werden.

§ 16 Überstunden

1. Auszubildende können Überstunden leisten zu gleichen Bedingungen wie erwachsene Arbeitnehmer.
2. Die Arbeitszeit der Auszubildenden unter 18 Jahren darf in der Regel die vereinbarte Arbeitszeit der Erwachsenen nicht überschreiten.
3. Auszubildende unter 18 Jahren dürfen nicht länger, als insgesamt 10 Stunden am Tag arbeiten.
4. Überstunden werden in den ersten 3 Stunden nach Ende der regelmäßigen Arbeitszeit abgegolten mit einem Zuschlag zum Stundenlohn von50%
5. Von den genannten 3 Stunden kann 1 Stunde unmittelbar vor Anfang der regelmäßigen Arbeitszeit gelegt werden, jedoch nicht vor 6.00 Uhr.
6. Darüber hinausgehende Überstunden (Nachtarbeit) bis zum Anfang der regelmäßigen Arbeitszeit werden abgegolten mit einem Zuschlag zum Stundenlohn von 100%
7. Sonn- und Feiertagsarbeit wird abgegolten mit einem Zuschlag zum Stundenlohn von 100%
8. Obige Prozentzuschläge werden vom Mindestsatz berechnet, vgl. [§ 3](#).

§ 17 Bestimmungen über die Behandlung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten

Arbeitsrechtliche Streitigkeiten aus dem Tarifvertrag für Auszubildende werden nach den Bestimmungen über Behandlung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten für gegebene Branche entschieden.

Kapitel 21 Protokolle

Protokoll über Arbeitsschutz

Zwischen den untenstehenden Organisationen besteht Einigkeit, dass Arbeitsschutz ein wichtiger Bestandteil der täglichen Arbeit ist. Die Einhaltung der jeweils geltenden Bestimmungen auf dem Bereich Arbeitsschutz ist erforderlich, um die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter zu gewährleisten, und Achtsamkeit und Aufmerksamkeit auf Verhältnisse, die künftig zu einer Verbesserung des Niveaus im einzelnen Unternehmen oder in der Branche beitragen können, sind allgemein von großer Bedeutung.

Die Parteien sind sich deshalb einig, sowohl Mitarbeiter als Geschäftsleitung des Unternehmens zu einer konstruktiven Zusammenarbeit anzuregen mit dem Zweck, einen hohen Sicherheits- und Gesundheitsstandard zu gewährleisten. In Unternehmen, in denen eine Arbeitsschutzorganisation (AMO) verbindlich ist, erfolgt die Zusammenarbeit in dieser Regie. Die Parteien sind sich ferner einig, dass weiterhin die Geschäftsleitung des Unternehmens nach den geltenden Bestimmungen dafür verantwortlich ist, dass der einzelne Mitarbeiter die Möglichkeit erhält, die Arbeit in Übereinstimmung damit auszuführen. Der Arbeitgeber soll somit die erforderlichen Sicherheitsvorkehrungen und technischen Hilfsmittel zur Verfügung stellen sowie auf erforderliche Weise den Mitarbeiter in die Ausführung der Tätigkeit einweisen. In diesem Zusammenhang kann der Mitarbeiter sich beraten lassen, wenn der Mitarbeiter im Zweifel ist, ob eine bestimmte Arbeitssituation ein Risiko für Sicherheit und Gesundheit beinhaltet. Die Beratung kann beispielsweise vom Arbeitsschutzorganisation (AMO) des Unternehmens, vom BAM-BUS, von den Organisationen oder der Arbeitsschutzbehörde eingeholt werden.

Die Parteien sind sich ferner darüber einig, dass es den Mitarbeitern obliegt dazu beizutragen, dass die Arbeitsverhältnisse in sicherheits- und gesundheitsmäßiger Hinsicht innerhalb ihres Arbeitsbereiches vertretbar sind. Falls ein Mitarbeiter trotz Anweisung des Unternehmens und Vorhandensein der erforderlichen Sicherheitsausrüstung dennoch eindeutige und bekannte Arbeitsschutzbestimmungen missachtet, ist dies als ernsthafter Verstoß gegen das Beschäftigungsverhältnis anzusehen, das gegebenenfalls zu beschäftigungsrechtlichen Konsequenzen führen kann. Streitigkeiten hierüber können nach den Bestimmungen des Tarifvertrages über die Behandlung fachlicher Streitigkeiten behandelt werden.

Kopenhagen, den 7. März 2017

Protokoll über den Arbeitsschutzbus des dänischen Baugewerbes, Byggeriets Arbejdsmiljøbus

Der Arbeitsschutzbus des dänischen Baugewerbes (BAM-BUS) ist ein gemeinsamer mobiler Beraterdienst mit dem Zweck, gute Arbeitsschutzpraxis und Wissen über die Entwicklung eines guten Arbeitsschutzes und Vorbeugung von Arbeitsschutzproblemen an Baustellen und an Bauunternehmen und ihre Beschäftigten zu vermitteln. Der BAM-BUS ist mit acht Vollzeitberatern und einem Geschäftsführer normiert.

Auf der Grundlage der guten Erfahrungen mit dem BAM-BUS sind Dansk Byggeri und 3F sich darüber einig, die Zusammenarbeit über den Arbeitsschutzbus fortzusetzen und diesen weiter zu entwickeln.

Die Parteien sind sich darüber einig, die Mittel für den Betrieb des BAM-BUSES von 10 Öre pro Stunde auf 12 Öre pro Stunde aufzustocken, und dass die Mittel vom vorhandenen Fonds für Zusammenarbeit und Arbeitsschutz, Fond for Samarbejde og Arbejdsmiljø, bereitgestellt werden. Die Parteien sind sich darüber einig, dass der BAM-BUS die Erfassung von Kenntnissen sowie den Vermittlungseinsatz durch relevante Kanäle stärken soll, um dadurch gute und anwendbare Vorschläge und Lösungen für die Probleme der Branche gegenüber einem breiteren Kreis von Unternehmen, Mitarbeitern und Organisationen zu verdeutlichen. Ferner sind sich die Parteien einig, die Bestimmung über den Fokus der Besuchsaktivität von BAM-BUS dahingehend zu ändern, dass die Aktivitäten überwiegend angefordert statt aufsuchend sein sollen anstelle der Bestimmung im Ziel- und Rahmenplan 2015-2020, dass die Hälfte der Aktivitäten aufsuchend sein soll.

Bis August 2017 trifft der Aufsichtsrat von BAM-BUS eine Entscheidung auf der Grundlage einer Empfehlung vom Vorsitz der Lenkungsgruppe, wie der BAM-BUS sich am zweckmäßigsten einrichten lässt, darunter, wie die Erfassung von Wissen und der Vermittlungseinsatz eingerichtet werden sollen, damit der BAM-BUS weiterhin als Beraterdienst tätig sein kann, wo die Berater in Bezug auf die Sonderinteressen der Parteien neutral sind.

Die Parteien sind sich ferner über den Wert des Wissensdienstes für Bauherren und Planer und des Projekts für Auszubildende einig und werden deshalb rechtzeitig klären, wie die Projekte weiterzuführen sind und gegebenenfalls, wie sie zu finanzieren sind.

Kopenhagen, den 7. März 2017

Protokoll über den arbeitsschutzpolitischen Einsatz im Hoch- und Tiefbau

Der Einsatz der Arbeitsschutzbehörde im Hoch- und Tiefbau soll gestärkt werden, um einen sicheren und gesunden Arbeitsschutz zu erzielen. Ein zentraler Punkt in dieser Beziehung ist, dass die Arbeitsschutzbehörde Aufsicht über die Verpflichtungen aller Beteiligten nach dem Arbeitsschutzgesetz führt.

Die Parteien sind sich darüber einig, den Dialog mit dem Beschäftigungsminister über eine Strategie oder einen mehrjährigen Handlungsplan für den Bereich Hoch- und Tiefbau primo 2017 einzuleiten. Die Strategie/der Handlungsplan soll Richtung aufweisen, Ziele formulieren und die größten Herausforderungen im Hoch- und Tiefbau adressieren, so dass er zur Stärkung des Einsatzes im Bereich Arbeitsschutz in der Branche beiträgt.

Im kommenden Dialog mit dem Beschäftigungsminister soll abgedeckt werden, welche Einsatzgebiete eine zukünftige Strategie/ein zukünftiger Handlungsplan umfassen soll. Die Parteien sind sich darüber einig, dass in der Strategie Folgendes adressiert werden soll:

- Die Entwicklung einer Aufsicht, die auf die Branche zielgerichtet ist. Der Einsatz der Aufsicht im Hoch- und Tiefbau soll auf die wesentlichen Herausforderungen im Bereich Arbeitsschutz konzentriert werden, und die Aufsichten sollen nach den Verhältnissen in der Branche geplant werden.
- Geordnete Verhältnisse für einen fairen Wettbewerb, einschließlich Beaufsichtigung ausländischer Unternehmen sowie Erfassung ausländischer Dienstleister.
- Arbeitgeber, Beschäftigte, Lieferanten, Planer, Berater und Bauherren haben jeweils eine Verantwortung nach dem Arbeitsschutzgesetz. Die Arbeitsschutzbehörde soll beaufsichtigen, dass die jeweiligen Akteure ihre Verpflichtungen nach dem Arbeitsschutzgesetz erfüllen. Am Fokus der Arbeitsschutzbehörde auf die Verpflichtungen des Arbeitgebers ist festzuhalten, es muss jedoch auch mit Initiativen gegenüber Bauherren, Beratern, Planern, Lieferanten und Beschäftigten gearbeitet werden. An Initiativen sollte über eine längere Periode festgehalten werden, sowohl um die Wirkung langfristig zu stärken, als um die Wissensgrundlage der Arbeitsschutzbehörde in diesem Bereich zu festigen.

- Eine frühzeitige Kooperation zwischen der Arbeitsschutzbehörde und den Parteien bei der Entwicklung neuer Initiativen, um den bestmöglichen Einsatz im Hoch- und Tiefbau sicherzustellen.
- Aufrechterhaltung und Stärkung von Wissen und Kompetenzen bei der Arbeitsschutzbehörde. Als Teil der Entwicklung und Umsetzung von Strategien/Handlungsplänen und damit diese die beabsichtigte Wirkung bekommen, sind Wissen und Kompetenzen bei der Arbeitsschutzbehörde im Hoch- und Tiefbau aufrechtzuerhalten und auszubauen, und es ist strategisch dazu Stellung zu beziehen, wie dies erfolgen soll.

Kopenhagen, den, 7. März 2017

Protokoll über Kompetenzentwicklung im Hoch- und Tiefbau

Die Tarifparteien sind sich darüber einig, dass es, als Maßnahme, um einen Mangel an qualifizierter Arbeitskraft zu vermeiden, relevant ist, verstärkt auf Kompetenzentwicklung der Mitarbeiter in der Branche zu fokussieren.

Es besteht ein Bedarf, den Ausbildungseinsatz allgemein in der Branche zu erhöhen, und dies gilt sowohl die Steigerung der allgemeinen Kompetenzen der Mitarbeiter, eine größere Anzahl ungelernter Mitarbeiter dazu zu bringen, eine Facharbeiterausbildung zu absolvieren, sowie den Facharbeitern in der Branche die Möglichkeit zu geben, sich innerhalb der Branche weiterzubilden.

Erhöhte Digitalisierung und neue Technologie stellen in einigen Situationen neue Anforderungen an die Kompetenzen der Mitarbeiter. Für Entwicklung und Wachstum der Unternehmen ist es maßgeblich, dass die Mitarbeiter über die richtigen und zeitgemäße Kompetenzen verfügen. Gleichzeitig ist es für die Festhaltung der Mitarbeiter und die Entwicklung ihrer Beschäftigung wichtig, dass sie die Möglichkeit für laufende, relevante Kompetenzentwicklung haben.

Auf dieser Grundlage sind sich die Tarifparteien über Folgendes einig:

1. Zunehmend auf das Bedürfnis einer Stärkung der allgemeinen Kompetenzen im Lesen und Schreiben bei den Mitarbeitern in der Branche zu fokussieren.

Neue Technologie stellt nicht nur neue Anforderungen an neue technologische und digitale Kompetenzen, sie stellt in einigen Fällen auch Anforderungen an die allgemeinen Kompetenzen des Mitarbeiters.

Finanzielle Unterstützung kann vom Entwicklungsfonds der Hoch- und Tiefbaubranche (Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond) für Unterricht von Legasthenikern (OBU), für vorbereitende Erwachsenenunterricht (FVU) und für allgemeine Erwachsenenbildung (AVU) beantragt werden. Es ist eine Zusammenarbeit mit den Anbietern allgemeiner Erwachsenenbildung über aufsuchende Aktivität und Angebote, die direkt auf die Hoch- und Tiefbaubranche abzielen, einzuleiten.

2. Ungelernte Mitarbeiter in der Branche sollen angeregt werden, eine Ausbildung bis zum Niveau eines Facharbeiters, zu absolvieren.

Nach dreimonatiger Beschäftigung haben Mitarbeiter ein Anrecht auf eine Realkompetenzbewertung (RKV) nach näherer Vereinbarung mit dem Unternehmen. Die Realkompetenzbewertung mündet in eine Bewertung, welche Freistellung der Mitarbeiter für die Durchführung einer Berufsausbildung für Erwachsene (EUV) bekommen kann, das Unter-

nehmen und der Mitarbeiter besprechen auf der Grundlage der Bewertung die Möglichkeit der Durchführung einer Erwachsenenlehre. Beim Entwicklungsfonds der Hoch- und Tiefbaubranche kann Unterstützung für die Teilnahme an einer Realkompetenzbewertung beantragt werden.

3. Facharbeiter in der Hoch- und Tiefbaubranche sollen bessere Möglichkeiten für Weiterbildung in der Branche haben.

Facharbeiter in der Hoch- und Tiefbaubranche haben mit der Gründung von zwei neuen Akademieausbildungen in Bautechnologie und Baukoordination die Möglichkeit erhalten, eine Teilzeitweiterbildung zu absolvieren. Es gibt eine große Nachfrage nach Bauleitern mit einer Berufsausbildung, und es kann deshalb mit dem Unternehmen vereinbart werden, dass der Facharbeiter die beiden genannten Ausbildungen absolviert. Darüber enthalten die beiden Akademieausbildungen Module über digitale Bauverfahren, die mit steigender Digitalisierung im Bau an Bedeutung gewinnen werden. Beim Entwicklungsfonds der Hoch- und Tiefbaubranche können Zuschüsse für die Teilnahme an der Akademieausbildung in Bautechnologie und an der Akademieausbildung in Baukoordination beantragt werden.

4. Die Parteien sind sich darüber einig, die Möglichkeiten zu erörtern, auf die obigen Möglichkeiten zu fokussieren, z. B. durch Folgendes:

- Eine Informationskampagne, die direkt auf Unternehmen und Mitarbeiter abzielt, in einer Kooperation mit der AOF über aufsuchende Aktivitäten bezüglich Unterricht für Legastheniker, FVU und AVU
- Eine Informationskampagne "von Ungelernt zu Facharbeiter", die direkt auf Unternehmen und Mitarbeiter abzielt, in einer Kooperation mit Agenturen für Arbeit (jobcentre), den regionalen Arbeitsmarktbeiräten (Regionale Arbejdsmarkedsråd) und den Berufsschulen.
- Eine Informationskampagne, die direkt auf Unternehmen und Mitarbeiter abzielt, in einer Kooperation mit 8 Wirtschaftsakademien/Fachhochschulen, die die Akademieausbildung in Bautechnologie und Baukoordination anbieten können.

Die Erörterung der Parteien finden vor dem 1. September 2017 statt. Die für die Unterstützung der Informationskampagnen erforderlichen finanziellen Mittel stehen in den vorhandenen Entwicklungs- und Ausbildungsfonds (Udviklings- og Uddannelsesfonde) zur Verfügung.

Kopenhagen, den 7. März 2017

Protokoll über Nacharbeit und Gesundheitskontrolle

Im Zusammenhang mit der Implementierung der EU-Richtlinie über Arbeitszeit, haben die unten genannten Parteien folgende Vereinbarung über die Nacharbeit geschlossen:

Die Unternehmen haben dafür zu sorgen, dass den Arbeitnehmern kostenlose Gesundheitskontrolluntersuchungen vor der Aufnahme der Nacharbeit und danach in regelmäßigen Zeitabständen angeboten werden.

Die Unternehmen sorgen auch dafür, dass die Arbeitnehmer, die unter den durch die Nacharbeit nachweislich bedingten Gesundheitsproblemen leiden, soweit möglich, Tagesarbeit in der für sie angemessenen Zeit verrichten.

Die Nacharbeit bedeutet, dass der Arbeitnehmer regelmäßig wenigstens 3 Stunden seiner gesamten täglichen Arbeitszeit in der Nacht leistet oder es wird von ihm erwartet, dass er einen bestimmten Teil seiner jährlichen Arbeitszeit in der Nacht leisten wird.

Die Vereinbarung ändert die tariflichen Bestimmungen über Nacharbeit, darunter diese über Entlohnung für Nacharbeit nicht.

Kopenhagen, den 5. März 2010

Protokoll über Sozialdumping

Die Parteien beschließen einvernehmlich, einen Ausschuss zu bilden, der die Frage der Nutzung von ausländischen Arbeitskräften in Hoch- und Tiefbaubranche und in der Industrie laufend überwachen und diskutieren wird.

Der Ausschuss überwacht den Ablauf der kraft dieser Vereinbarung behandelten Sachen mit Hinblick auf die Beurteilung, ob die angenommenen Grundsätze ihre Ziele erreichen. Darüber hinaus kann der Ausschuss Initiativen vorstellen, um verschiedene Treffen, Informationskampagnen und andere Aktivitäten betreffende ausländische Arbeitskräften zu ergreifen.

Der Ausschuss überwacht auch die Fragen, die mit dem Zugang der ausländischen Arbeitskräfte zu Industriebetrieben verbunden sind.

Kopenhagen, den 5. März 2010

**Protokoll
über die Verordnung Nr. 2016/679 über die Verarbeitung
personenbezogener Daten ("Verordnung über personenbezo-
gene Daten ")**

Die Parteien sind sich darüber einig, dass die Bestimmungen des Tarifvertrages und die damit verbundene Sachbearbeitung in Übereinstimmung mit der Verordnung über personenbezogene Daten auszulegen sind, die am 25. Mai 2018 in Dänemark in Kraft tritt.

Die Parteien sind sich ferner darüber einig, dass die derzeitige Praxis über die Verarbeitung und Übergabe personenbezogener Daten aufrechtzuerhalten ist, so dass die Rücksicht auf die Bestimmungen des Tarifvertrages über die Vorlage relevanter Hintergrundinformationen und die Bestimmungen im dänischen Personendatengesetz über die Verarbeitung personenbezogener Daten berücksichtigt werden.

Kopenhagen, den 7. März 2017

Protokoll über zusätzlichen Urlaub für entsendende Unternehmen

In einer Sitzung am heutigen Datum zwischen den unten genannten Parteien wurden die tariflichen Bestimmungen über Urlaub für entsandte Mitarbeiter erörtert.

Die Parteien sind sich über Folgendes einig:

Zweck

Der Zweck der Vereinbarung ist die Zahlung doppelter Urlaubsbeiträge zu vermeiden sowie sicherzustellen, dass entsandte Mitarbeiter eine Vergütung auf dem gleichen Niveau wie andere vom Tarifvertrag umfassten Personen erhalten. Das entsendende Unternehmen darf deshalb nicht schlechter oder besser als ein entsprechendes dänisches Unternehmen gestellt werden.

Die tariflichen Bestimmungen (im Tarif für Hoch- und Tiefbau § 67) über "Bestimmungen über Feiertage und arbeitsfreie Tage für entsandte Mitarbeiter" werden wie folgt geändert:

Neuer Abs. 1

Die Bestimmungen in §§ 56 bis 65 gelten nicht für entsandte Mitarbeiter, d.h. Mitarbeiter, die ihre Arbeit normalerweise in einem anderen Land als Dänemark verrichten, und die vorübergehend in Dänemark arbeiten, vgl. Gesetz Nr. 849 vom 21. Juli 2006 über Entsendung von Arbeitnehmern.

Neuer Abs. 2

Inanspruchnahme von Urlaub

Entsendende Unternehmen müssen nach dem Entsendungsgesetz sicherstellen, dass entsandte Mitarbeiter die ihnen nach dem dänischen Urlaubsgesetz zustehende Anzahl bezahlter Urlaubstage erhalten. Der entsandte Mitarbeiter und das Unternehmen sollen einen eventuell zusätzlichen Urlaub nach den Bestimmungen des Heimatlandes abwickeln.

Bezahlung von Urlaub

Wenn entsandte Mitarbeiter nach den Urlaubsbestimmungen im Heimatland Anrecht auf weniger Tage bezahlten Urlaubs pro Urlaubsjahr haben, als nach dem dänischen Urlaubsgesetz, ergänzt das Unternehmen verhältnismäßig im Verhältnis zu der Periode, in dem die Mitarbeiter die Arbeit in Dänemark verrichten, bis zu dem im dänischen Urlaubsgesetz angegebenen Niveau.

Alternativ kann zwischen dem Unternehmen und dem Mitarbeiter vereinbart werden, dass das Unternehmen, in dem Umfang, in dem das jederzeit geltende Gesetz dies zulässt, einen Ausgleich an den Mitarbeiter für die fehlenden Urlaubstage mit dem Lohn zahlt. Die Abrechnung des

Restbeitrags/der Lohnzulage soll nach den Bestimmungen der Tarifverträge aus der Lohnabrechnung hervorgehen, und der Betrag ist für jede Lohnperiode aus-/einzuzahlen.

Aus § 6, Abs. 1 des dänischen Entsendungsgesetzes geht hervor, dass, wenn die Gesetzgebung, die im Übrigen auf das Anstellungsverhältnis Anwendung findet, bezüglich der Urlaubslänge und der Zahlung dafür für den Arbeitnehmer ungünstiger ist als §§ 7, 23 und 24 des dänischen Urlaubsgesetzes, der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zusätzlichen Urlaub sowie Zahlung dafür sicherstellen muss, so dass der betreffende Arbeitnehmer genauso günstig gestellt wird, wie nach den erwähnten Bestimmungen. Dies bedeutet somit, dass, wenn die Urlaubsregelung des Heimatlandes nicht genauso günstig ist, wie die des dänischen Urlaubsgesetzes, die Mitarbeiter ergänzenden Urlaub und/oder Urlaubsvergütung oder Lohn während des Urlaubs während einer Entsendung in Dänemark gemäß den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes erwerben können. Nach dem Urlaubsgesetz besteht derzeit ein Anspruch auf 5 Wochen Urlaub mit Zahlung von 12,5% des Jahreslohnes als Urlaubsvergütung oder mit vollem Lohn während des Urlaubs zuzüglich einer Urlaubszulage von 1% des Jahreslohnes. Der zusätzliche Urlaub und/oder Urlaubsvergütung soll(en) nicht nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes vergeben werden, sondern so, dass es mit den Urlaubsbestimmungen im Heimatland übereinstimmt.

Neuer Abs. 3

Besondere Umstände bezüglich Feiertage und arbeitsfreier Tage

Falls die Zulage deutlich aus der Lohnabrechnung des Mitarbeiters hervorgeht, vgl. die entsprechenden tariflichen Bestimmungen, oder aus einer entsprechenden Abrechnung, ist ein entsendendes Unternehmen nicht gezwungen, ein Sparkonto für Feiertage und arbeitsfreie Tage einzurichten, sondern kann stattdessen den Beitrag laufend als eine Zulage zum Lohn, darunter Entgelt für abgewählte arbeitsfreie Tage, auszahlen.
Neuer Abs. 4

Deutsche Unternehmen

Für deutsche Unternehmen, die der Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft ULAK unter den Sozialkassen der Bauwirtschaft SOKA-Bau angeschlossen sind, herrscht Einigkeit darüber, dass hier nicht zu prüfen ist, ob eingezahlte Urlaubsvergütung und Sonn-/Feiertagsvergütung in Deutschland den dänischen Sätzen genau entsprechen. Die Vereinbarung zwischen dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales in der Bundesrepublik Deutschland und dem dänischen Beschäftigungsministerium, Beskæftigelsesministeriet i Danmark, gewährleistet eine gegenseitige Anerkennung der dänischen bzw. deutschen

Urlaubsregelungen. Nach der deutsch-dänischen Urlaubsvereinbarung setzt obiges voraus, dass eine Erklärung von ZVK-Bau, die die erforderliche Bruttoliste über Mitarbeiter enthält, der dänischen Gewerkschaft vorgelegt wurde.

Inkrafttreten

Die Parteien sind sich darüber einig, dass die Vereinbarung per 28. Februar 2017 in Kraft tritt.

Genehmigung

Die Vereinbarung wird mit Vorbehalt auf die Genehmigung der Organisationen abgeschlossen.

Kopenhagen, den 20. Januar 2017

Protokoll über Rentenverhältnisse für entsendende Unternehmen

In einer Sitzung am heutigen Datum zwischen den unten genannten Parteien über die Rentenverhältnisse für entsandte Mitarbeiter wurde die folgende Vereinbarung über die Zahlung von Rentenbeiträgen an entsandte Mitarbeiter getroffen, die nach der Richtlinie über Rentenansprüche (Nr. 1998/49) Rentenbeiträge für eine ergänzende Rentenversicherung im Heimatland beziehen:

Zweck

Der Zweck der Vereinbarung ist die Zahlung doppelter Rentenbeiträge zu vermeiden sowie sicherzustellen, dass entsandte Mitarbeiter eine Vergütung auf dem gleichen Niveau wie andere vom Tarifvertrag umfassten Personen erhalten. Das entsendende Unternehmen darf deshalb nicht schlechter oder besser als ein entsprechendes dänisches Unternehmen gestellt werden, falls Beiträge für eine ergänzende Rentenversicherung im Heimatland gezahlt werden.

Pflicht zur Zahlung von Rentenbeiträgen

Falls das ausländische Unternehmen während der Entsendung Beiträge für eine ergänzende Rentenversicherung im Heimatland einzahlt, wird das Unternehmen von der Verpflichtung ausgenommen, Rentenbeiträge an die Rentenversicherungsgesellschaft PensionDanmark für die von einer ergänzenden Rentenversicherung im Heimatland umfassten Mitarbeiter einzuzahlen. Die nachgewiesenen Beiträge des Unternehmens für eine ergänzende Rentenversicherung im Heimatland können in den vom Unternehmen gemäß Tarifvertrag zu zahlenden Beiträgen gegengerechnet werden.

Statt Zahlung von Rentenbeiträgen an die Rentenversicherungsgesellschaft PensionDanmark zahlt das Unternehmen den Differenzbetrag zu dem nach dem Tarifvertrag geltenden Rentensatz an eine ergänzende Rentenversicherung für den Mitarbeiter im Heimatland bzw. zahlt die Differenz als eine Lohnzulage an den Mitarbeiter aus. Die Abrechnung des Restbeitrags/der Lohnzulage soll nach den Bestimmungen der Tarifverträge aus der Lohnabrechnung hervorgehen, und der Betrag ist für jede Lohnperiode aus-/einzuzahlen.

Der Rentenbeitrag/die Lohnzulage wird von den gleichen Lohnanteilen berechnet, die nach Tarifvertrag als Grundlage für die Rentenversicherung dienen. Dies gilt ungeachtet, ob der betreffende Lohnanteil im Heimatland steuerpflichtig ist.

Kontakt zu PensionDanmark

Die Parteien sind sich darüber einig, dass anschließend mit der PensionDanmark Besprechungen eingeleitet werden sollen zwecks Vereinbarung der praktischen Umsetzung des Vertrages im System von PensionDanmark.

Inkrafttreten

Die Vereinbarung tritt am 28. Februar 2017 in Kraft.

Genehmigung

Der Vertrag wird mit Vorbehalt auf die Genehmigung der Organisationen abgeschlossen.

Kopenhagen, den 20. Januar 2017

Protokoll über Beschaffung und Qualifizierung der Arbeitskräfte für Hoch-und Tiefbauvorhaben

Der Hauptverband der Dänischen Bauindustrie und die Gewerkschaft dänischer Arbeiter Unternehmen zusammen eine Reihe von Aktivitäten zur Sicherung der Beschaffung von entsprechend qualifizierten Arbeitskräften für vorgesehene zahlreiche Hoch-und Tiefbauvorhaben. Die Aufmerksamkeit ist sowohl dem Erwerb größerer Anzahl von jungen Leuten zur Arbeit im Sektor durch das Berufsausbildungssystem sowie der Arbeitslosenqualifizierung zwecks deren Einstellung in der Branche zu schenken.

Personalbeschaffung

Der Hauptverband der Dänischen Bauindustrie und die Gewerkschaft dänischer Arbeiter setzen die während der Geltungsdauer des vorherigen Tarifvertrags eingeleiteten Aktivitäten fort, die auf die Schaffung mehrerer Praktikumsplätze und den Erwerb mehrerer Auszubildender für Bauberufe ausgerichtet sind.

Die Parteien sind auch aktiv tätig im Bereich der Arbeitslosenumschulung und -qualifizierung zwecks deren Einstellung in der Baubranche. Die Aktivitäten werden mit Hilfe von bestehenden Lösungen umgesetzt, z.B.:

- eines Programms für erwachsene Auszubildende, das sich als hervorragender Erwerbskanal von Arbeitslosen und Personen, die anderweitige Beschäftigung haben, gezeigt hat
- der Jobrotation, bei der die Beschäftigten eine Weiterbildungsmöglichkeit erhalten und die Arbeitslosen ihre Qualifikationen erhöhen und Berufserfahrung sammeln können
- der von den Parteien ausgearbeiteten Schulungspakete, nach Möglichkeit mit einem Praktikum in Unternehmen ergänzt

Der Hauptverband der Dänischen Bauindustrie und die Gewerkschaft dänischer Arbeiter führen auch Aktivitäten aus, deren Ziel die Gründung regionaler Aufgabengruppen ist, die aus u.a. Vertretern von der Gewerkschaft dänischer Arbeiter, dem Hauptverband der Dänischen Bauindustrie, regionalen Arbeitsämtern, Arbeitszentren und Ausbildungsanstalten bestehen, zwecks Koordinierung der Aktivitäten.

Die Parteien sind sich darüber einig, dass die Projekte und gemeinsamen Aktivitäten aus dem Entwicklungsfonds der Hoch-und Tiefbauindustrie finanziert werden.

Kopenhagen, den 2. März 2014

Protokoll über Informationen über die Benutzung von Subunternehmern

Auf Antrag des Vertrauensmannes oder der Gewerkschaft obliegt es dem Unternehmen mitzuteilen, welche Subunternehmer aktuell Aufgaben für das Unternehmen innerhalb des fachlichen Geltungsbereiches des Tarifvertrages ausführen. Aus den Informationen sollen der Name des Unternehmens, die CVR-Nummer und die Adresse hervorgehen, die der Subunternehmer dem Unternehmen mitgeteilt hat. Keine der ausgehändigten Angaben über Subunternehmer dürfen weitergegeben oder in irgendeiner Form veröffentlicht werden.

Die Vereinbarung wird dem Tarifvertrag als Protokoll zugefügt.

Die Vereinbarung kann von beiden Parteien mit einer 6monatigen Frist zum Ablauf einer Tarifvertragsperiode gekündigt werden.

Kopenhagen, den 7. März 2017

Protokoll über Produktivitätssteigerung durch Zusammenarbeit und Planung

Der Hauptverband der Dänischen Bauindustrie und die Gewerkschaften des BAT-Kartells beschließen einvernehmlich, die Arbeiten an der Produktivitätssteigerung und damit Steigerung des Einkommens und der Arbeitsplatzsicherheit für ihre Mitglieder fortzusetzen.

Die Arbeiten bauen auf der bei den früheren Projekten, wie "Bessere Finanzergebnisse 1 und 2", "Lean Prozess auf Vertrauensbasis" sowie auf der bei den Aktivitäten im Rahmen des Verbandes Lean Construction Danmark gesammelten Erfahrung auf.

Die Parteien bilden einen Ausschuss, der die Umsetzungsmöglichkeit neuer gemeinsamer Projekte zur Förderung der Produktivität in der Branche untersuchen wird.

Kopenhagen, den 2. März 2014

Kapitel 22

Anhänge

Anhang 1

Manteltarifvertrag vom 31. Oktober 1973

mit Änderungen zum 1. März 1981 ,
zum 1. März 1987 und 1. Oktober 1992
zwischen

dem Dänischen Arbeitgeberverband (DA)
/Dansk Arbejdsgiverforening/

und dem Dänischen Gewerkschaftsbund (LO)
/Landsorganisationen i Danmark/

Gilt für das Tarifvertragsverhältnis

§ 1

Da es wünschenswert ist, Lohn- und Arbeitsfragen durch das Abschließen von Kollektivverträgen zu lösen, eventuell unter Beteiligung der Hauptorganisationen, verpflichten sich die Hauptorganisationen und ihre Mitglieder, der Organisierung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern innerhalb der organisatorischen Rahmen der Hauptorganisationen weder direkt noch indirekt Hindernisse in den Weg zu legen. Als organisationsfeindliche Handlung werden daher solche Vorgehen angesehen, bei denen eine durch den vorliegenden Manteltarifvertrag gebundene Partei aus Gründen der Organisationszugehörigkeit und somit nicht aus sachlichen Motiven Handlungen unternimmt, die sich gegen eine andere Partei richten.

§ 2

1. Wenn ein Kollektivvertrag abgeschlossen ist, kann innerhalb des vom Tarifvertrag erfassten Bereichs und innerhalb seiner Geltungsdauer keine Arbeitseinstellung (Streik, Blockade, Aussperrung bzw. Boykott) durchgeführt werden, es sei denn, die "Norm für Bestimmungen über die Behandlung von Arbeitsstreitigkeiten" oder der Kollektivvertrag sieht diese Möglichkeit vor. Sympathiestreik bzw. Sympathieaussperrung können im Übrigen in Übereinstimmung mit Vereinbarungen und der Rechtsprechung durchgeführt werden.
2. Keine Arbeitseinstellung kann rechtmäßig durchgeführt werden, wenn sie nicht von einer nach der Satzung der betreffenden Organisation dafür zuständigen Versammlung mit mindestens 3/4 der abgegebenen Stimmen beschlossen und in Übereinstimmung mit

der Regelung des Abs. 3 ordnungsgemäß angekündigt wird. Hier- von ausgenommen sind lediglich Arbeitseinstellungen in den in den "Normen" § 5 Abs. 2 genannten Fällen.

3. Die Absicht, einer solchen Versammlung den Vorschlag einer Arbeitseinstellung vorzulegen, ist dem geschäftsführenden Vorstand der anderen Hauptorganisation durch gesondertes Einschreiben mitzuteilen, und zwar mindestens 14 Tage vor der beabsichtigten Umsetzung des Vorschlages, und in gleicher Weise muss mindestens 7 Tage vor der Durchführung der Arbeitseinstellung der Beschluss der Versammlung der anderen Partei mitgeteilt werden. Bei Ankündigung rechtsdurchsetzender Arbeitseinstellungen verkürzen sich die oben angeführten Ankündigungsfristen auf mindestens 7 Tage bzw. mindestens 3 Tage.
4. Sowohl die Hauptorganisationen als auch die ihnen angehörig- en Organisationen sowie andere durch den Manteltarifvertrag gebundene Organisationen sind verpflichtet, tarifwidrige Arbeitseinstellun- gen nicht zu unterstützen, sondern sie mit allen angemessenen Mit- teln zu verhindern und, wenn eine tarifwidrige Arbeitseinstellung stattfindet, ihr Ende herbeizuführen zu versuchen.
5. Das systematische Fernbleiben von bzw. die allmähliche Schlie- ßung von Werkstätten oder Arbeitsplätzen wird als Streik bzw. Aus- sperrung betrachtet.
6. Während Arbeitskonflikten zwischen den Parteien des vorliegenden Tarifvertrags oder deren Mitgliedern und unbeteiligten Arbeitneh- mer- bzw. Arbeitgeberorganisationen oder Betrieben, darf keine durch diesen Tarifvertrag verpflichtete Partei den Unbeteiligten Un- terstützung leisten.

Eine Organisation bzw. ein Betrieb, die bzw. der einer der Hauptorga- nisationen oder einem darunter organisierten Verband beitrifft, wird nicht als Unbeteiligter angesehen, wobei jedoch vorausgesetzt wird, dass vor dem Beitritt keine Arbeitseinstellung durchgeführt o- der keine solche nach vergeblichen Verhandlungen deutlich ange- kündigt worden ist.

§ 3

1. Zwischen den Hauptorganisationen abgeschlossene Tarifverträge sind unter der Verantwortung der jeweiligen Hauptorganisation von allen den Hauptorganisationen angehörigen Organisationen zu be- achten und einzuhalten.
2. Streitigkeiten darüber, ob ein Tarifvertrag besteht, werden vom Ar- beitsgericht entschieden, wenn sich die Parteien nicht darauf eini-

gen, die Frage in einem arbeitsrechtlichen Schiedsverfahren entscheiden zu lassen. Streitigkeiten über den Geltungsbereich des Tarifvertrags werden durch Schiedsspruch entschieden.

§ 4

1. Die Arbeitgeber üben in Übereinstimmung mit den in den Kollektivverträgen enthaltenen Bestimmungen und in Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmern und deren Vertrauensleuten nach den zwischen dem Dänischen Gewerkschaftsbund und dem Dänischen Arbeitgeberverband jeweils geltenden Verträgen ihr Weisungsrecht aus.
2. Sofern ohne jeglichen Vorbehalt Arbeitskräfte für eine bestimmte Akkordarbeit angenommen worden sind, können die Arbeitsverhältnisse nicht geändert werden, ohne dass der betreffende Arbeitgeber den Arbeitnehmern den dadurch eventuell entstandenen finanziellen Verlust ersetzt. Streitigkeiten hierüber werden im arbeitsrechtlichen Verfahren entschieden.
3. Bei der Entlassung eines Arbeitnehmers darf nicht willkürlich gehandelt werden und Beschwerden über angeblich unberechtigte Entlassungen können daher nach den nachstehenden Regeln behandelt werden. Die Hauptorganisationen empfehlen, dass die betroffenen Parteien Streitfälle über angeblich unberechtigte Entlassungen so schnell wie möglich behandeln. Streitfälle, bei denen die Aufhebung einer Entlassung beantragt wird, sind so weit wie möglich vor dem Ende der Kündigungsfrist des betreffenden Arbeitnehmers abzuschließen.
 - a. Sofern ein Arbeitnehmer, der seit mindestens 9 Monaten im betreffenden Betrieb ununterbrochen beschäftigt ist, entlassen wird, hat der betreffende Arbeitnehmer das Recht, schriftliche Information über die Ursache der Entlassung zu begehren.
 - b. Wird von der Arbeitnehmerseite behauptet, dass die Entlassung unberechtigt und nicht in den Verhältnissen des Arbeitnehmers oder des Betriebs begründet ist, kann eine örtliche Behandlung zwischen Vertretern der Leitung des Betriebs und dessen Arbeitnehmern gefordert werden. Die örtliche Verhandlung ist innerhalb einer Frist von 14 Tagen ab Mitteilung der Entlassung abzuschließen. Sofern der Arbeitgeber offensichtlich unrichtige, für den Streitfall erhebliche Angaben zur Ursache der Entlassung gemacht hat, wird die oben genannte Frist ab dem Zeitpunkt gerechnet, zu dem die richtigen Angaben der Arbeitnehmerseite bekannt wurden oder ihr hätten bekannt werden müssen. Die örtliche Verhandlung muss jedoch vor 3

- Monaten ab Mitteilung der Entlassung abgeschlossen sein.
- c. Wird hierdurch keine Einigung erzielt, sind, wenn der interessierte Gewerkschaftsbund (evtl. die Zentralleitung) eine Weiterführung der Sache begehrt, zwischen den Organisationen sofort Verhandlungen aufzunehmen.
 - d. Wird hierdurch keine Einigung erzielt, ist der interessierte Gewerkschaftsbund (evtl. die Zentralleitung) berechtigt, bei einem von den Hauptorganisationen eingesetzten Kündigungsausschuss Beschwerde einzugeben. Die Beschwerde muss innerhalb einer Frist von 7 Tagen nach Abschluss der Verhandlungen der Organisationen bei dem Sekretariat des Kündigungsausschusses und der Gegenorganisation eingehen. Regeln zur Zusammensetzung und Sachbearbeitung des Kündigungsausschusses werden in einer Geschäftsordnung des Ausschusses festgesetzt.
 - e. Durch den Ausschuss ergeht ein begründeter Beschluss. Findet der Ausschuss die ausgesprochene Entlassung unberechtigt und nicht in den Verhältnissen des Arbeitnehmers oder des Betriebs begründet, kann der Ausschuss nach Antrag die Entlassung aufheben, es sei denn, die Zusammenarbeit zwischen dem Unternehmen und dem Arbeitnehmer hat durch eine Fortführung des Arbeitsverhältnisses erheblichen Schaden erlitten bzw. würde durch sie voraussichtlich erheblichen Schaden erleiden. Ist der Ausschuss der Auffassung, dass die Entlassung unberechtigt ist, dass aber das Arbeitsverhältnis dennoch nicht fortgeführt werden soll, oder wird für eine unberechtigte Entlassung Entschädigung beantragt, vgl. oben, kann der Ausschuss entscheiden, dass der Betrieb dem Betreffenden eine Entschädigung zu leisten hat. Die Höhe dieser Entschädigung ist nach der Sachlage und der Beschäftigungsdauer des unberechtigt entlassenen Arbeitnehmers zu bestimmen. Die Entschädigung kann das Entgelt für 52 Wochen, nach dem durchschnittlichen Verdienst des entlassenen Arbeitnehmers im vorangegangenen Jahr berechnet, nicht übersteigen.
 - f. Sofern bei dem Kündigungsausschuss Beschwerde über eine angeblich unberechtigte Entlassung eingereicht wird und der Entlassene nach Gesetz eine andere Rechtsstellung hat als

nach den Bestimmungen des Manteltarifvertrages, so hat der Kündigungsausschuss auf Antrag des Beschwerdeführers bei der Entscheidung des Falles die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen zu Grunde legen.

§ 5 (aufgehoben)

Protokolleintragung

Die Hauptorganisationen stimmen darin überein, dass zwischen der Rechtsstellung von Arbeitsleitern und der Rechtsstellung gewöhnlicher Arbeitnehmer weiterhin ein Unterschied besteht, wie es sich u.a. aus der Rechtsprechung ergibt.

Sofern die Aufhebung von § 5 des Manteltarifvertrages organisatorische Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt verursachen sollte, sind die Parteien zur Erörterung einer Lösung bereit.

§ 6

1. Versuchen, unter Berufung auf gesellschaftsrechtliche und andere Vereinbarungen oder auf den Besitz von Anteilen bzw. Aktien, die die Betroffenen nicht zu tatsächlichen Miteigentümern des Betriebs machen, Personen der Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen zu entziehen, werden die Hauptorganisationen entgegengewirken.
2. Bei der Entscheidung, ob eine Person tatsächlicher Miteigentümer ist, wird neben der Eigentumsfrage darauf Wert gelegt, ob der betreffende Miteigentümer nach allgemeinen beschäftigungsrechtlichen Regelungen entlassen werden kann.

§ 7

1. Die Kündigungsfrist für Tarifverträge über Preistarife und andere Arbeitsverhältnisse beträgt 3 Monate, wenn nichts anderes vereinbart ist.
2. Auch wenn ein Tarifvertrag gekündigt worden bzw. abgelaufen ist, sind die Parteien dennoch verpflichtet, seine Bestimmungen einzuhalten, bis ein anderer Tarifvertrag an seine Stelle tritt oder eine Arbeitseinstellung nach der Regelung des § 2 durchgeführt wird.

§ 8

1. Die Hauptorganisationen stimmen darin überein, dass Bestimmungen über Vertrauensleute dort in die Kollektivverträge einzuführen sind, wo der Charakter des Arbeitsverhältnisses dies ermöglicht.
2. Wenn ein Vertrauensmann nach den hierfür geltenden Bestimmungen des Kollektivvertrags gewählt worden ist, kann das Arbeitsverhältnis, soweit die Entlassung nicht in Arbeitsmangel begründet ist, nicht abgebrochen werden, bis die Organisation dieses Vertrauens-

manns die Möglichkeit gehabt hat, durch arbeitsrechtliche Behandlung die Berechtigung nachprüfen zu lassen. Um aufschiebende Wirkung zu haben, ist diese innerhalb einer Woche einzuleiten und möglichst schnell abzuschließen.

3. Wird einem Vertrauensmann gekündigt, weil Arbeitsmangel es zwingend erfordert, kann das Arbeitsverhältnis im Kündigungszeitraum nicht abgebrochen werden, vgl. Abs. 4, bis die Organisation des Vertrauensmanns die Möglichkeit gehabt hat, durch arbeitsrechtliche Behandlung die Berechtigung nachprüfen zu lassen. Um aufschiebende Wirkung zu haben, ist diese innerhalb einer Woche einzuleiten.
4. Ist die Kündigung in Arbeitsmangel begründet, entfällt die besondere Kündigungspflicht des Kollektivvertrags, nach dem der Vertrauensmann gewählt wurde. In solchen Fällen hat der Vertrauensmann Anspruch auf die nach dem Kollektivvertrag geltende, allgemeine Kündigungsfrist.
5. Wird beabsichtigt, einen Vertrauensmann zu versetzen, so dass dieser sein Amt nicht mehr ausüben kann, gilt die gleiche Rechtsstellung wie bei der Kündigung, vgl. Abs. 2, 3 und 4.

§ 9

1. Die Hauptorganisationen werden eine gute Zusammenarbeit zwischen den Organisationen fördern und durch die Betriebsräte oder andere geeignete Gremien für ruhige und stabile Arbeitsverhältnisse in den Betrieben wirken.
2. Von keiner Seite darf dafür Hindernisse in den Weg gelegt werden, dass ein Arbeitnehmer so viel und so gute Arbeit ausführt, wie es ihm seine Fähigkeiten und seine Ausbildung erlauben.

§ 10

1. Im Falle einer angeblichen Verletzung dieses Manteltarifvertrages, bzw. wenn eine Verletzung eines anderen durch die Hauptorganisationen oder deren Mitglieder abgeschlossenen Kollektivvertrages behauptet wird, ist, bevor eine Klage beim Arbeitsgericht eingereicht wird, unter der Mitwirkung der Hauptorganisationen eine Betriebsversammlung abzuhalten.
2. Ist die angebliche Verletzung des Tarifvertrages eine Arbeitseinstellung, vgl. § 2, und wurde diese nicht vorher beendet, muss die Betriebsversammlung sofort und spätestens am Tage nach Beginn der Arbeitseinstellung abgehalten werden. In anderen Fällen findet die Betriebsversammlung möglichst bald statt. Die antragsstellende Partei kann verlangen, dass die Betriebsversammlung innerhalb von 7 Tagen abgehalten wird.

3. Der Antrag auf eine Betriebsversammlung muss so weit wie möglich den Sachverhalt darstellen, und relevante Anlagen sind dem Antrag beizufügen.
4. Sofern sich die Parteien darauf einigen, kann die anberaumte Betriebsversammlung per Telefon abgehalten werden.
5. Auf der Betriebsversammlung müssen die der Streitigkeit zu Grunde liegenden Umstände geklärt und ihre Lösung angestrebt werden. Über die Versammlungen werden Protokolle erstellt, aus denen die Standpunkte der Parteien hervorgehen.

§ 11

Die den Hauptorganisationen angehörigen Gewerkschaften und Betriebe können sich durch Austritt aus den Hauptorganisationen nicht von den Verpflichtungen lösen, denen sie durch den vorliegenden Manteltarifvertrag zugestimmt haben. Sie bleiben verbindlich, bis dieser Manteltarifvertrag nach Kündigung seitens einer der Hauptorganisationen entfallen ist.

§ 12

1. Der Manteltarifvertrag gilt, bis er mit einer Frist von sechs Monaten zu einem 1. Januar gekündigt wird, jedoch frühestens zum 1. Januar 1995. Diejenige der Hauptorganisationen, die eventuell Änderungen des Manteltarifvertrags begehrt, muss sechs Monate vor der Kündigung die andere Partei darüber informieren, wonach Verhandlungen mit dem Zweck aufgenommen werden, eine Einigung zu erzielen und damit die Kündigung des Manteltarifvertrags zu vermeiden.
2. Sind die Verhandlungen über eine Erneuerung des Manteltarifvertrags nach erfolgter Kündigung nicht zum betreffenden 1. Januar abgeschlossen, gilt der Manteltarifvertrag, auch wenn der Kündigungstermin überschritten wird, bis die geltenden Kollektivverträge durch neue ersetzt werden, und er entfällt dann beim Inkrafttreten der neuen Kollektivverträge.

Protokolleintragung

Die Parteien stimmen darin überein, dass Arbeitseinstellungen vermieden werden sollten und dass die Organisationen dazu aktiv beitragen müssen, vgl. dazu den gesamten Manteltarifvertrag.

Die Hauptorganisationen stimmen darin überein, dass baldigst versucht werden soll, nähere Richtlinien für die Abwicklung von Betriebsversammlungen wegen Arbeitseinstellungen zu erstellen.

Kopenhagen, den 1. Oktober 1992

Anhang 2 **Fahrkostenabgeltung**

(gilt nur für ortsveränderliche Arbeitsstätten)

Kopenhagen und Zone 1 Nordseeland

Die Fahrkostenabgeltung gilt für Berufe: Hoch- und Tiefbauarbeiter, Maurer und Zimmerer für Tätigkeiten, die auf dem Geltungsgebiet Kopenhagener Tarifverträge und in der Zone 1 Neuseeland ausgeführt werden

(Bestimmung des Tarifvertragsrates vom 18. November 1948 mit nachträglichen Änderungen)

Ist ein Arbeitnehmer, der seinen festen Wohnsitz in der Gemeinde Kopenhagen oder Frederiksberg hat, an einer Arbeitsstätte beschäftigt, die sich auf dem Geltungsgebiet der Kopenhagener Tarifverträge oder in der Zone 1 Neuseeland befindet und diese Arbeitsstätte außerhalb der Grenzen der Gemeinde Kopenhagen, über 1 km (in geraden Linie) entfernt von dieser Grenze liegt, hat er Anspruch auf Fahrkostenabgeltung nach den nachstehenden Punkten 1-4, vgl. Pkt. 5. Ist ein Arbeitnehmer, der seinen festen Wohnsitz auf dem Geltungsgebiet der Kopenhagener Tarifverträge oder der Zone 1 Neuseeland, aber außerhalb der Gemeinde Kopenhagen und Frederiksberg hat, an einer Arbeitsstätte beschäftigt, die sich auf dem Geltungsgebiet dieser Vereinbarung befindet und diese Arbeitsstätte außerhalb der Grenzen der Wohngemeinde des Arbeitnehmers, über 2 km (in gerader Linie) entfernt von dieser Grenze liegt, hat er Anspruch auf Fahrkostenabgeltung nach den nachstehenden Punkten 1-4, vgl. Pkt. 5.

1. Der Arbeitgeber erstattet die Wochen- oder Monatskartenkosten für öffentliche Verkehrsmittel in dem Teil, der den Abschnitt außerhalb der Zonengrenze oder Station, die sich am nächsten der aktuellen Gemeindegrenze befindet, betrifft (für diese Vereinbarung wird das Gebiet der Gemeinde Frederiksberg zu der Gemeinde Kopenhagen gezählt). Will der Arbeitnehmer keine öffentlichen Verkehrsmittel nutzen, darf die Höhe der Kostenabgeltung für Nutzung seines eigenen Transportmittels die Kostenabgeltung für öffentliche Verkehrsmittel nicht überschreiten.
2. Ist die Fahrt mit einem öffentlichen, von dem Arbeitgeber bezahlten Verkehrsmittel nur auf dem Teil des Abschnittes möglich, der zwischen der Gemeindegrenze und der Arbeitsstätte liegt, erhält der Arbeitnehmer eine zusätzliche Abgeltung für jeden Tag, an dem er an der Arbeitsstätte erschienen ist, in der Höhe von 120 Öre pro

angefangenen Kilometer des Abschnittes, an dem die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel unmöglich ist. Bei der Berechnung der Entfernung wird der kürzeste Weg zugrunde gelegt und die Höhe der Fahrkostenabgeltung wird für eine einfache Fahrt ermittelt. Ist die Entfernung zwischen der Stelle, die man mit einem öffentlichen Verkehrsmittel erreichen kann, und der Arbeitsstätte kürzer als 1 km, steht für diesen Abschnitt keine Abgeltung zu.

Will der Arbeitnehmer kein öffentliches Verkehrsmittel nutzen, darf die Höhe der Kostenabgeltung für die Nutzung seines eigenen Transportmittels für diesen Abschnitt die Kostenabgeltung für ein öffentliches Verkehrsmittel nicht überschreiten.

3. Dort, wo die Nutzung der öffentlichen Verkehrsmittel nicht möglich oder zwecklos ist, erhält der Arbeitnehmer die Fahrkostenabgeltung für jeden Arbeitstag, an dem er auf der Arbeitsstätte erschienen ist, in der Höhe von 120 Öre pro angefangenen Kilometer des Abschnittes zwischen der Gemeindegrenze und der Arbeitsstätte. Bei der Berechnung der Entfernung wird der kürzeste befahrbare Weg zugrunde gelegt und die Höhe der Fahrkostenabgeltung wird für einfache Fahrt ermittelt.
4. Dort, wo die Entfernung zwischen der Gemeindegrenze (für diese Vereinbarung wird das Gebiet der Gemeinde Frederiksberg zu der Gemeinde Kopenhagen gezählt) und der Arbeitsstätte 12 km überschreitet, erhält der Arbeitnehmer außer der der Punkte 1-3 festgelegten Abgeltung eine zusätzliche Abgeltung in der Höhe von 55 Öre pro angefangenen Kilometer dieses Teils der Strecke, der einen Abschnitt über 12 km umfasst. Die Höhe der Fahrkostenabgeltung wird für eine einfache Fahrt ermittelt. Die Fahrkostenabgeltung in der Höhe von 55 Öre steht nicht für den unbezahlten, im Punkt 2, Abs. 3 dieser Vereinbarung festgelegten Abschnitt zu.
5. Die Fahrkostenabgeltung nach Bestimmungen in den Punkten 1-3 steht nicht zu, sofern der Arbeitgeber eine notwendige und angemessene Beförderung von der Gemeindegrenze oder der der Gemeindegrenze am nächsten liegender Station sichert.
Wurde der Arbeitnehmer in dieser Arbeitsstätte eingestellt, wo er auch die Arbeit leistet, hat er keinen Anspruch auf die Fahrkostenabgeltung nach den Bestimmungen der Punkte 1-4.
6. Die Fahrkostenabgeltung nach diesen Bestimmungen wird mit der regelmäßigen nächsten Wochenlohnzahlung erstattet, wobei bei Monatskarten die Abgeltung anteilig für die jeweilige Abrechnungsperiode ermittelt wird.

Sondervereinbarungen für Dachdeckungsarbeiten Fahrzeit und Zulagenermittlung

Als Abgeltung für die Fahrzeit zu der ersten Arbeitsstelle am gegebenen Tag wird die folgende Zulage bezahlt:

1. Bei einer Entfernung zwischen der regelmäßigen Arbeitsstätte und der ersten Arbeitsstelle am gegebenen Tag, die kürzer als die nachfolgend genannte Kilometerzahl ist, steht folgender Anspruch auf Abgeltung zu:

a. In der Provinz

	01.03.2017	01.03.2018	...01.03.2019
0 bis einschließlich 7 km	20,00 DKK	20,30 DKK	20,65 DKK
7 km bis einschließlich 30 km	40,95 DKK	41,65 DKK	42,30 DKK
über 30 km bis einschließlich 50 km	69,60 DKK	70,75 DKK	71,85 DKK

Bei Abständen über 50 km gemessen in Straßenkilometern in eine Richtung werden über die Bezahlung für die Fahrzeit über 30 km bis einschließlich 50 km zusätzlich folgende Zuschläge pro gefahrenen Kilometer in jede Richtung über die 50-Kilometergrenze gewährt.

	1.3.2018	1.3.2019	1.3.2017
	1,22	1,24	1,26

b. Im Hauptstadtgebiet

Ein Umkreis von 27 km um den Rathausplatz /Rådhuspladsen/

	01.03.2017	01.03.2018	01.03.2019
0 bis einschließlich 5 km	35,30 DKK	35,85 DKK	36,45 DKK
über 5 km bis einschließlich 10 km	58,95 DKK	59,95 DKK	60,90 DKK
über 10 km bis einschließlich 15 km	82,60 DKK	83,95 DKK	85,30 DKK
über 15 km bis einschließlich 20 km	106,10 DKK	107,80 DKK	109,55 DKK
über 20 km bis einschließlich 30 km	129,75 DKK	132,05 DKK	134,20 DKK
über 30 km bis einschließlich 40 km	153,30 DKK	155,80 DKK	158,35 DKK

über 40 km bis

einschließlich 50 km

177,00 DKK

179,90 DKK

182,80 DKK

Die Zulagensätze gelten ab Anfang der Lohnwoche, in der die oben genannten Tage fallen.

c. Bei Fahrten in beiden oben genannten Gebieten

Verlangt die Lage der Arbeitsstelle Fahrten in beiden oben genannten Gebieten, werden die Sätze für ein Hauptstadtgebiet zugrunde gelegt, jedoch für die Gesamtkilometerzahl wird die Summe der Kilometer bei einer einfachen Fahrt in der Provinz geteilt durch 2,5 und die Summe der Kilometer bei einfacher Fahrt in einem Hauptstadtgebiet angenommen.

2. Die oben genannten Fahrzeitzulagen umfassen die Hin- und Rückfahrt in einem dem Unternehmen gehörenden Fahrzeug.
3. Die Zulage steht einem Arbeitnehmer mit dem Stundenlohn und Akkordlohn nicht zu, sofern dieser die Anweisung bekommen hat, am Anfang seiner Arbeitszeit an seiner Arbeitsstätte zu erscheinen.
4. In solchen Fällen wird für die Fahrzeit eine Vergütung nach dem Mindeststundensatz bezahlt, vgl. [§ 21](#).
5. Als Arbeitsstätte wird die Anschrift des Unternehmenssitzes, seines lokalen Büros, die vereinbarte Erscheinungsstelle oder eine ähnliche Stelle verstanden.
6. Stellt ein Arbeitnehmer in Absprache mit dem Unternehmen sein eigenes Fahrzeug zur Beförderung von sich selbst oder von mehreren Arbeitnehmern zur Verfügung, hat er Anspruch auf Abgeltung für jeden zurückgelegten Kilometer des kürzesten befahrbaren Weges gemäß den gesetzlichen Bestimmungen.
7. Die Abgeltungssätze bestimmt in den Punkten 1 a. und b. werden um den gleichen Prozentsatz angepasst, wie der tarifliche Mindestlohnsatz, vgl. [§ 21](#).

Anhang 3

Bauarbeiten in der Winterperiode

Vereinbarung über besondere Maßnahmen und Schutzmittel
bei Bauarbeiten in der Winterperiode

zwischen

dem Hauptverband der Dänischen Bauindustrie /Dansk Byggeri/
und
der Gewerkschaft dänischer Arbeiter (3F) /Fagligt Fælles Forbund/
und
der Gewerkschaft der Holzindustrie und des Baugewerbes in Dänemark
(TIB) /Træ-Industri-Byg i Danmark/

Allgemeines

Damit die Arbeitnehmer in der Periode zwischen 1. Oktober und 30. April die Arbeitszeit völlig und produktiv nutzen können, werden besondere Maßnahmen und Schutzmittel nach den unten genannten Grundlagen eingesetzt:

- Verordnung Nr. 477 vom 18. Mai 2011 über Ausführung von Bauarbeiten in der Periode vom 1. November bis zum 31. März
- Verordnung Nr. 1516 vom 16. Dezember 2010 über Ausrüstung von Baustellen und ähnlichen Arbeitsplätzen gemäß dem Arbeitsschutzgesetz, Art. 11., Abs. 2. (Abdeckungen) und Art. 12., Abs. 1. (stationäre Arbeitsplätze)
- Bei kleineren Bauarbeiten in der Periode vom 1. Oktober bis zum 30. April, die nicht länger als 3 Arbeitstage dauern, werden angepasste Maßnahmen und besondere Schutzmittel eingesetzt, es sei denn, dass der Einsatz dieser Maßnahmen und Schutzmittel ist zwecklos und unbegründet.

Beim Einsatz von besonderen Maßnahmen und Schutzmitteln in der Winterperiode unterscheidet man:

- a. Die mit der Jahreszeit und der Witterung verbundenen besonderen Maßnahmen und Schutzmittel (außertarifliche Maßnahmen und Schutzmittel).
 1. Die mit der Witterung verbundenen besonderen Maßnahmen und Schutzmittel sind auf Basis der in der Regel von dem Bauherrn in dem Bauplan genannten Angaben auszuführen.
 2. Die mit der Jahreszeit verbundenen besonderen Maßnahmen und Schutzmittel sind auf Basis der von dem Bauunternehmer

genannten Angaben auszuführen.

Falls aus der technischen Beschreibung des Bauplanes/der Baustelleneinrichtung folgt oder folgen sollte, dass der Einsatz von besonderen, mit der Ausführung der Bauarbeiten in der Winterperiode verbundenen Maßnahmen und Schutzmittel notwendig ist, müssen die Arbeitnehmer bereit sein, diese gegen Bezahlung herzustellen, in angemessenem Zustand zu halten und eventuell abzubauen - vgl. Verzeichnis von besonderen, mit der Jahreszeit verbundenen Maßnahmen und Schutzmitteln und der besonderen, mit Witterung verbundenen Maßnahmen und Schutzmittel im Abs. 2. der Richtlinie zur Verordnung über Ausführung von Bauarbeiten in der Periode vom 1. November bis zum 31. März, sowie § 11., Abs. 2. der Verordnung über Ausrüstung von Baustellen und ähnlichen Arbeitsplätzen - gemäß den Anweisungen des Arbeitgebers. Die Arbeitnehmer sind darüber hinaus verpflichtet, die mit der Jahreszeit und Witterung verbundenen besonderen Maßnahmen und Schutzmitteln herzustellen, die nicht aus der technischen Beschreibung des Bauplanes/der Baustelleneinrichtung folgen, soweit die Arbeiten als Probearbeiten gemäß dem § 4. der Verordnung über Ausführung von Bauarbeiten in der Periode vom 1. November bis zum 31. März ausgeführt werden.

Der Arbeitgeber stellt das Material und die technische Ausrüstung für die Herstellung dieser besonderen Maßnahmen und Schutzmittel bereit.

- b. Als tarifliche besondere Maßnahmen und Schutzmittel für die Winterperiode werden Maßnahmen und Schutzmittel verstanden, die zwischen den Parteien des Tarifvertrages festgelegt wurden.

Die tariflichen Maßnahmen und Schutzmittel sind Maßnahmen und Schutzmittel für einzelne Gewerke, es sei denn:

1. die Anforderungen an die besonderen Maßnahmen und Schutzmittel für die Winterperiode aus der technischen Beschreibung des Bauplanes/der Baustelleneinrichtung stimmen mit den tariflichen Maßnahmen und Schutzmitteln überein oder diese beinhalten, oder
2. es wurde nachgewiesen, dass die Umstände, die der Arbeitgeber nicht zu verantworten hat, die Herstellung von einem oder

mehreren Maßnahmen und Schutzmittel unmöglich machen, oder

3. der Arbeitgeber und die eingesetzten Arbeitnehmer vereinbaren, dass die Herstellung von einem oder mehreren Maßnahmen und Schutzmitteln nicht notwendig ist, wobei diese Vereinbarung den Bestimmungen des Bauherrn über Verantwortung für die Herstellung von Maßnahmen und Schutzmitteln für die Winterperiode nicht widersprechen kann.

Werden die Arbeiten eine längere Zeit an demselben Ort ausgeführt, vgl. § 14., Abs. 1. der Verordnung über Ausrüstung von Baustellen und ähnlichen Arbeitsplätzen, auf Anregung von dem Unternehmer wird eine Absicherung vor schlechten Wetterbedingungen, z.B. ein Zelt oder eine Überdachung bereitgestellt, oder die Arbeiten werden in ein Gebäude versetzt, soweit möglich mit Tageslicht, es sei denn, dass dies offenbar zwecklos oder grundlos ist.

In der Arbeitsumgebung, in der es zur richtigen Ausführung der Arbeiten durch das Unternehmen Licht notwendig ist, stellt der Arbeitgeber eine künstliche Beleuchtung bereit.

Darüber hinaus dort, wo es für eine richtige Ausführung der Arbeiten notwendig ist, sichert der Arbeitgeber die seinerseits bereitgestellte Wasserversorgung vor Frostschäden ab.

Die Arbeitnehmer haben die Schutzmittel, technische Ausrüstung und Beleuchtungseinrichtungen mit höchster Sorgfalt zu behandeln.

Persönliche Schutzausrüstungen und Schutzmittel

1. Werden von dem Unternehmen mobile Schutzabdeckungen bereitgestellt, vgl. § 12., Abs. 1. der Verordnung über Ausrüstung von Baustellen und ähnlichen Arbeitsplätzen, haben die Arbeitnehmer diese selbst und unentgeltlich aufzustellen und innerhalb des Arbeitsplatzes zu versetzen.

Stellen diese Schutzabdeckungen eine wesentliche Behinderung für die Ausführung von Arbeiten dar, kann nach Absprache mit den Arbeitnehmern auf die Aufstellung verzichtet werden.

Sicherung von Materialien

2. Der Arbeitgeber hat die notwendigen Abdeckungen und Planen für die Abdeckung eigener Materialien bereitzustellen und für ihre Absicherung zu sorgen. Die Arbeitnehmer überdecken und beseitigen unentgeltlich die Schutzabdeckung der in der täglichen Arbeit benutzten Materialien.

Behandlung von Streitigkeiten

Etwaige Streitigkeiten im Zusammenhang mit den tariflichen besonderen Maßnahmen und Schutzmitteln für die Winterperiode (B) und allen Vergütungsfragen (A+B) werden in dem üblichen arbeitsrechtlichen Verfahren entschieden. Streitigkeiten im Zusammenhang mit dem Umfang der besonderen Maßnahmen und Schutzmittel für die Winterperiode (A) werden nicht im arbeitsrechtlichen Verfahren entschieden.

Tabelle der mit der Jahreszeit und Witterung verbundenen besonderen Maßnahmen und Schutzmittel laut der Richtlinie der Nationalen Behörde für Unternehmen und Bauwesen (EBST) /Erhvervs- og Byggestyrelsen/ zu der neuen Verordnung über Ausführung von Bauarbeiten in der Periode vom 1. November bis zum 31. März

	Jahreszeitbedingt	Witterungsbedingt
1. Besondere Maßnahmen und Schutzmittel auf der Baustelle		
Oberflächenwasserableitung	X	
Schnee- und Eisräumung, Streuung		X
Orientierungs- und Arbeitsaußenbeleuchtung	X	
Niederschlagsschutz des Materials	X	
Frostschutz des Materials		X
Herstellung des richtigen Zustands der durch Winterbedingungen beschädigten Verkehrswege und -plätze sowie Materiallagerungsplätze	X	
Bau der zeitlichen Winterwege	X	
Schutz der Wasserleitungen vor Frost	X	
Abdeckung/Überdachung der Arbeitsplätze	X	
2. Besondere Maßnahmen und Schutzmittel bei Ausführung von Tiefbau- und Sanitärarbeiten		
Schutz vor Matschbildung	X	
Schutz vor Frostschaden		X
Entfernen von Regenwasser aus dem Gelände und Ausschachtungen bei niedrigen Temperaturen oder hoher Luftfeuchtigkeit		X
Schutz des Bodens vor Frost, der die bereits bestehenden Konstruktionen beschädigen könnte		X

Schutz des Aushubs für Grabenhinterfüllung vor Niederschlag	X	
Schutz des Aushubs für Grabenhinterfüllung vor Frost		X
Austausch des Aushubs, der für Grabenhinterfüllung nicht geeignet ist		X
Entfernen der gefrorenen Bodenschicht		X
Ausbesserung oder Austausch des durch Winterbedingungen beschädigten Untergrundes		X
3. Besondere Maßnahmen und Schutzmittel bei Ausführung von Betonarbeiten		
Schutz von Formen, Bewehrungsmaterialien und Zuschlagstoffen vor Schnee und Frost		X
Schutz des aushärtenden Betons vor Frostschaden		X
Schutz der fertig gestellten Betonflächen	X	
4. Besondere Maßnahmen und Schutzmittel bei Ausführung von Mauerarbeiten		
Schutz der Ziegelsteine vor Wasser	X	
Schutz des Mörtels von niedrigen Temperaturen		X
Abdeckung und/oder Schutz der neuen Mauerwerke vor Niederschlägen	X	
Abdeckung und/oder Schutz der neuen Mauerwerke vor Frost		X
5. Besondere Maßnahmen und Schutzmittel bei Ausführung von Dachdeckungsarbeiten		
Schutz vor Niederschlägen		X
Trocknung des Daches bei niedrigen Temperaturen		X
Entfernen von Schnee, Reifbeslag, Eis und Wasser		X

6. Besondere Maßnahmen und Schutzmittel bei Ausführung von Außenarbeiten		
Vorläufige Abdichtung von Decken und/oder Dachkonstruktion gegen Wassereindringung, Wärmeverlust und Auskühlen	X	
Ableiten von Regen- und Schneewasser	X	
Schneeräumung aus nicht fertig gestellten Decken- und Dachflächen		X
Schließen von Öffnungen in Fassaden	X	
Heizung und Lüftung		X
Beseitigung von Niederschlagsnässe	X	

Anhang 4 Arbejdsvertrag

dansk byggeri



Ansættelsesbevis
Dansk Byggeri og BAT

Mellem arbejdstager:

Navn:	
Adr.:	
Post nr.:	
CPR-nr.:	
Tlf.nr.:	
Pengeinst.: reg.nr.:	kto.nr.:

og arbejdsgiver:

Navn:	
Adr.:	
Post nr.:	
CVR-nr.:	
Tlf.nr.:	

1 Ansat pr.: Dato: _____ Måned: _____ År: _____
Medarbejderen er beskæftiget på: Bygge og anlæg (ikke permanente arbejdspladser)
Medarbejderen er beskæftiget på: Permanent arbejdsplads . Indsæt adresse: _____
Ansæt som: Specialarb. Murer Murerarbejdsmand Stenhugger Brolægger Byningsmaler
 Skiltemaler Tømrer/snedker Tækkemand Glarmester Træindustriarbejder/maskinsnedker
 Gulvlægger Elektriker Industriakører Struktør Stilladsarbejder Chauffør Metalarbejder/VVS.
Andet: _____

2 For ansættelsesforholdet gælder den mellem:
Dansk Byggeri og _____
(lønmotagerorganisation)
gældende overenskomst: _____

3 Arbejdsmarkeds pension: Ja Nej Hvis "nej" anføres manglende anciennitet i måneder: _____

4 Den personlige timeløn udgør på ansættelsestidspunktet ved timelønsarbejde: _____ kr. _____ øre
Lønnen udbetales: Ugentligt Hver 14. dag Andet: _____
Derudover kan der forekomme overarbejdsbetaling, forskudttidstillæg, betaling for ude- og rejsearbejde og genetillæg, efter ovennævnte overenskomst. Ferieregler følger ligeledes ovennævnte overenskomst.
Der kan forekomme akkordarbejde, hvor prisen fastsættes efter reglerne i overenskomsten, og arbejdsopgavens varighed er tidsbestemt, ligesom der kan forekomme forskellige produktionsfremmende lønsystemer, som ligeledes fastsættes i henhold til overenskomsten. Der kan være indgået lokalaftaler.

5 Antal arbejdstimer ved deltidbeskæftigelse: _____ timer/uge

6 Helbred:
Medarbejderen bekræfter, at han ikke er bekendt med at lide af en kronisk eller anden sygdom, som vil have væsentlig betydning for medarbejderens arbejdsdygtighed ved det pågældende arbejde.

7 Fravær - sygdom:
Ved sygdom skal der gives besked til firmaet på telefon _____ senest den 1. sygedag ved arbejdstids begyndelse. Hvis tro- og loveerklæring er udleveret, skal denne tilsendes firmaet 1. sygedag. Virksomheden kan kræve mulighedserklæring mv. efter reglerne i sygedagpengeloven.
Fravær - øvrigt:
Alt øvrigt fravær, f.eks. ferie og lignende skal være aftalt.

8 Personalehåndbog er udleveret: Ja Nej

9 Medarbejderen er ansat i virksomheden til udførelse af arbejde under ovennævnte overenskomstforhold.
Den _____
Virksomheden _____ Medarbejderen _____

Leitfaden

Ad Punkt 1:

Das Antrittsdatum ist anzugeben.

Es wird auf die tariflichen Bestimmungen bez. der Definition ortsfester Arbeitsstätten verwiesen. Wenn zum Zeitpunkt der Einstellung bekannt ist, dass die Arbeit sowohl in der Arbeitsstätte als auch als Auswärtsarbeit ausgeführt werden soll, sind beide Rubriken anzukreuzen. Die auszuführende Fachtätigkeit ist anzukreuzen. In der Zeile "Sonstiges" sind Fachtätigkeiten anzuführen, die außerhalb der angegebenen Fachtätigkeiten fallen, z.B. Möbelpolsterer, ungelerner Arbeiter o.a.

Ad Punkt 2:

Als Arbeitgeberverband ist Hauptverband der Dänischen Bauindustrie /Dansk Bygger/ anzugeben.

Als Arbeitnehmerorganisation ist die Gewerkschaft anzugeben, die Tarifpartei auf Arbeitnehmerseite in den Tarifverträgen ist, die der Hauptverband der Dänischen Bauindustrie mit den Mitgliedsgewerkschaften des BAT-Kartells eingegangen hat. Die Arbeitnehmerseite des einschlägigen Tarifvertrags ist anzuführen, und nicht die Gewerkschaft, in der der Arbeitnehmer Mitglied ist.

Mitglieder des BAT-Kartells sind folgende Gewerkschaften:

Gewerkschaft dänischer Arbeiter /Fagligt Fælles Forbund/ (hierunter Mauerarbeiten), Gewerkschaft für Beschäftigte in der Metallindustrie /Dansk Metal/, Malergewerkschaft in Dänemark /Malerforbundet i Danmark/, Dänische Elektrikergewerkschaft /Dansk EI-Forbund /, Blech- und Rohrarbeitergewerkschaft in Dänemark /Blik- og Rørbjederforbundet i Danmark/.

Ad Punkt 3:

Die Auskunft ist vom Arbeitnehmer zu geben.

Das Dienstalalter ist nach sechsmonatiger Berufsarbeit erreicht, unabhängig von der Branche. Anmerkung: Die Arbeitnehmer, die laut dem Tarifvertrag zwischen dem Hauptverband der Dänischen Bauindustrie und der Malergewerkschaft in Dänemark angestellt werden, müssen ein sechsmonatiges Dienstalalter unter einem Tarifvertrag in der Branche haben. Das Dienstalalter wird unabhängig von der Zuordnung zu einzelnen Unternehmen angerechnet.

Sollte das sechsmonatige Dienstalalter noch nicht erreicht werden, ist genau anzuführen, wie viele Monate bzw. Wochen dazu noch fehlen.

Ad Punkt 4:

Sollen andere Entgeltberechnungsformen vorgesehen sein, sind diese als Anlage diesem Arbeitsvertrag beizufügen.

(Gemäß dem Tarifvertrag zwischen dem Hauptverband der Dänischen Bauindustrie und der Malergewerkschaft in Dänemark geschieht die Entlohnung ausschließlich als Leistungslohn.)

Ad Punkt 6 und 7:

Sollen in dem in Unternehmen geltenden Arbeitnehmerbuch o.ä. andere Bestimmungen existieren, sind die Punkte 6 und 7 auszustreichen und die geltenden Regeln zusammen mit dem Arbeitsvertrag auszuhändigen.

Anhang 5

Vertrag über Offshore Tätigkeiten

Bestimmungen für Tätigkeiten auf mobilen und stationären Plattformen

Als Ergänzung des geltenden Tarifvertrags zwischen den Organisationen gelten für das Arbeitsverhältnis die nachfolgend genannten Regeln:

§ 1 Geltungsbereich

Die Bestimmungen gelten für alle Tätigkeiten auf mobilen und stationären Plattformen. Die Bestimmungen gelten für die Tätigkeiten, die mindestens eine volle Arbeits- und Freistellungsperiode (4 Wochen) umfassen.

Bei Tätigkeiten, die kürzer als eine volle Arbeits- und Freistellungsperiode dauern, wird an die Bestimmungen des § 3. Abs. 3. verwiesen.

§ 2 Arbeitszeit

1. Die Arbeitszeit auf den Plattformen beträgt 14 Tage, danach folgt eine 14-tägige Freistellungsphase an Land. Die Arbeitszeit kann mit einem Beschluss der Geschäftsführung unter Berücksichtigung der Unternehmensbelange geändert werden. Das Verhältnis der Arbeitstage zu Freistellungstagen muss 1:1 betragen. Die tägliche effektive Arbeitszeit beträgt 12 Stunden an allen Wochentagen. Wird das Arbeitsverhältnis, das für die volle Arbeits- und Freistellungsperiode eingegangen ist, vor Ablauf dieser Periode unterbrochen, werden die geleisteten Stunden gemäß den Bestimmungen des § 3. Abs. 1., 2. und 3. berechnet.
2. Die Arbeitszeit in der Arbeitsperiode (14 Tage) beträgt 168 Stunden. Für jede Arbeitsperiode erwirbt der Arbeitnehmer Recht auf 20 freie bezahlte Stunden. Die angesparte freie Zeit ist innerhalb von 12 Monaten in Anspruch zu nehmen. Der Termin für die Inanspruchnahme von Freistellungstagen ist unter Berücksichtigung der betrieblichen Gegebenheiten des Arbeitgebers und der Wünsche der Arbeitnehmer festzulegen.

Für die Inanspruchnahme der angesparten freien Zeit wird das Entgelt für 10 Arbeitsstunden (Stundensatz zzgl. Offshore-Zuschlag) für jede Arbeitsperiode zurückgelegt.

Wird die angesparte freie Zeit innerhalb von 12 Monaten nicht in Anspruch genommen, bekommt der Arbeitnehmer den Betrag zuzüglich der Überstundenvergütung für 20 Arbeitsstunden bezahlt.

§ 3 Entlohnung

1. Die Entlohnung wird nach den Bestimmungen des Tarifvertrags berechnet.

Ergänzend zu der Entlohnung wird ein Offshore-Zuschlag bezahlt. Die Höhe des Zuschlages beträgt ab Anfang der Lohnwoche, in die die nachstehenden Tage fallen:

1. März 2017 pro Stunde	37,95 DKK
1. März 2018 pro Stunde	38,55 DKK
1. März 2019 pro Stunde	39,15 DKK

Der Offshore-Zuschlag umfasst alle tariflichen Zuschläge sowie alle besonderen Vergütungen für die Offshore-Arbeit.

2. Für die Arbeitszeit über 12 Stunden pro Tag wird die Entlohnung um den Überstundenzuschlag ergänzt, der 50% des vereinbarten Stundensatzes inklusive Offshore-Zuschlag beträgt. Überschreitet die Arbeitszeit während der 14-tägigen Arbeitsperiode 168 Stunden, wird für die die o.g. Stundenanzahl überschreitenden Arbeitsstunden die Entlohnung zzgl. 50% Zuschlag bezahlt.
3. Die Bestimmungen des Abs. 2. und 3. gelten nicht für Tätigkeiten von einer kürzeren Dauer.

Bei Tätigkeiten, die kürzer als eine volle Arbeits- und Freistellungsperiode dauern, werden örtliche Vereinbarungen nach den Bedingungen für Beschäftigung, die Reisen voraussetzt, vgl. § 7. abgeschlossen. Die Arbeitszeit für Tätigkeiten, die kürzer als eine volle Periode dauern, kann ähnlich wie die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit laut § 2. berechnet werden, wobei die Arbeitszeit, die über die wöchentliche Arbeitszeit nach § 7. des Tarifvertrags hinausgeht, wird gemäß den tariflichen Bestimmungen berechnet und es stehen dafür vereinbarte freie Tage unter Berücksichtigung der besonderen Bedingungen des Offshore-Sektors zu.

4. Zusätzlich zu der Entlohnung wird ein Feiertagsvorschuss gemäß den tariflichen Bestimmungen bezahlt.
5. Für Arbeit an Feiertagen, für die der Feiertagsvorschuss zusteht, wird ein Zuschuss ab Anfang der Lohnwoche, in die die nachstehenden Tage fallen, bezahlt:

1. März 2017.....	489,80 DKK
1. März 2018.....	497,65 DKK
1. März 2019.....	505,60 DKK

§ 4 Transport- und Wartezeiten

Die Arbeitszeit wird ab dem Verlassen des Basishafens (des festgelegten Sammelpunktes) bis zu der Rückkehr zum Basishafen ge-

rechnet. Die Transportzeit zwischen dem Basishafen und dem Einsatzort wird durch Freizeit in der Höhe der Differenz zwischen der Gesamtarbeitszeit und der Freistellungszeit an Land ausgeglichen. Die Berechnung erfolgt alle sechs Monate und es wird dabei die Form der Inanspruchnahme von angesparter Freizeit vereinbart. Für die Wartezeit im Basishafen oder Einsatzort steht die im § 3. festgelegte Entlohnung zu.

Die Organisationen empfehlen das Abschließen von örtlichen Vereinbarungen über die Finanzierung von Transportkosten zwischen dem Wohnort des Arbeitnehmers und dem Basishafen.

§ 5 Unterkunft und Verpflegung

Vor Antritt der Tätigkeiten sind Vereinbarungen über Unterkunft und Verpflegung der Arbeitnehmer zu treffen.

§ 6 Urlaub

Dem Arbeitnehmer steht ein Urlaub und eine Urlaubsvergütung gemäß den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes zu, wobei die Urlaubstermine den besonderen Arbeitszeiten anzupassen sind.

§ 7 Beschäftigung, die Reisen voraussetzt

(Die Bestimmung folgt aus dem § 20. des Tarifvertrages zwischen dem Dänischen Industrieverband /Dansk Industri/ und der Dachorganisation der Arbeitnehmer in der Industrie /CO Industri/ und gilt ausschließlich für Tätigkeiten, die kürzer als eine volle Arbeits- und Freistellungsperiode dauern, vgl. § 3., Abs. 4.).

Definition der Beschäftigung, die Reisen voraussetzt

1. Als Beschäftigung, die Reisen voraussetzt, wird eine Auswärtsarbeit verstanden, die mit der Übernachtung des Arbeitnehmers verbunden ist.

Vergütung für Beschäftigung, die Reisen voraussetzt

2. Sofern nicht anders vereinbart, wird der Berechnung der Vergütung für Beschäftigung, die Reisen voraussetzt, die durchschnittliche Gesamtvergütung des Arbeitnehmers in dem Unternehmen für Stundenlohn- und Akkordlohnarbeit in dem letzten Quartal zugrunde gelegt.

Reisezeitvergütung

3. Die Reisezeit wird ab dem Verlassen des Unternehmens zwecks notwendiger Reisevorbereitungen gerechnet. Fällt die Reisezeit außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit, werden zu der offiziellen Reisezeit mit einem öffentlichen Verkehrsmittel 2 Stunden für Vorbereitung, darunter für den eventuellen örtlichen Transport zugerechnet.

4. Die Reisezeitvergütung wird in örtlichen Verhandlungen vereinbart. Kann keine Einigung darüber erzielt werden, stehen für die Reisezeit:
 - a. innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit die regelmäßige Vergütung nach dem Stundensatz
 - b. außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit 75% des Mindestlohnsatzes zu.

Abgeltung von Reise-, Unterkunfts- und Verpflegungskosten

5. Der Arbeitnehmer bekommt die Reisekosten abgegolten, und falls der Arbeitgeber diesem die Unterkunft und Verpflegung an der auswärtigen Arbeitsstätte nicht bereitstellt, erfolgt auch die Rückerstattung des dafür bezahlten Betrags gemäß den Bestimmungen der örtlichen Verhandlungen.
Bei der Festlegung der Verpflegungspauschale sind die Reisedauer und die Preise an dem Ort, an den der Arbeitnehmer entsandt wurde, zu berücksichtigen.
6. Bei einer Beschäftigung, die Reisen voraussetzt und insgesamt länger als 8 Tage dauert, wird, sofern nicht anders vereinbart, die Abgeltung der Unterkunfts- und Verpflegungskosten nach vorgelegten und genehmigten Belegen berechnet.

Anhang 6 **Vereinbarung über Vorpraktikum**

zwischen

dem Hauptverband der Dänischen Bauindustrie /Dansk Byggeri/,
der Gewerkschaft dänischer Arbeiter (3F) /Fagligt Fælles Forbund/
und der Gewerkschaft der Holzindustrie und des Baugewerbes
in Dänemark (TIB) /Træ-Industri-Byg i Danmark/

Hintergrund

Der Anteil der Auszubildenden, die die Berufsausbildung anfangen und nicht beenden, ist besorgniserregend. Die Organisationen sind der Meinung, dass diesem Trend teilweise dadurch entgegengewirkt werden könnte, wenn die Personen, die sich entscheiden mit der Ausbildung zu beginnen, einen besseren Überblick und eine bessere Beurteilungsmöglichkeit haben, um festzustellen, ob dieser Beruf/diese Fachrichtung für sie passend ist.

Das Vorpraktikum wäre auch eine gute Einführung in die Hoch- und Tiefbaubranche für Jugendliche anderer als dänische Abstammung.

Zielstellung

Zielstellungen für das Vorpraktikum für Jugendliche sind:

- dem Unternehmen und den Jugendlichen die Möglichkeit einer Zusammenarbeit zu geben, die in einem Ausbildungsvertrag resultieren könnte
- dem Unternehmen die Möglichkeit zu geben, die persönlichen, allgemeinen und beruflichen Fähigkeiten des Jugendlichen zu erkennen und festzustellen, ob diese für die Branche und für die Funktionsweise des Unternehmens geeignet sind
- dem Jugendlichen zu ermöglichen, seine Fähigkeiten und Interesse an der ausgewählten Branche auszuprobieren
- den Anteil der Jugendlichen, die die Ausbildung unterbrechen, zu verringern
- mehrere potentielle Praktikumsplätze in mehreren Unternehmen zu schaffen.

Grundsätze

Das Vorpraktikum kann allein diejenigen Jugendlichen betreffen, die das 15. Lebensjahr beendet haben jedoch nicht älter als 18 Jahre sind.

Das Unternehmen muss für die Praktika in dem von dem Praktikanten ausgewählten Beruf zugelassen werden, da die Absicht der Vereinbarung ist, dass direkt nach dem Praktikum ein regelmäßiger Ausbildungsvertrag geschlossen wird.

Die maximale Dauer des Vorpraktikums beträgt 6 Monate, jedoch in einer Vereinbarung zwischen dem Unternehmen und dem Praktikanten kann eine kürzere Dauer vereinbart werden.

Für den ganzen Praktikumsverlauf gelten die Bestimmungen über Auszubildende des geltenden Tarifvertrages zwischen – entsprechend – dem Hauptverband der Dänischen Bauindustrie, der Gewerkschaft dänischer Arbeiter oder der Gewerkschaft der Holzindustrie und des Baugewerbes in Dänemark.

Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Praktikumsvertrags bekommt der Praktikant wenigstens einen Arbeitskleidungssatz und Sicherheitsschuhe.

Der Vertrag kann jederzeit von jeder Partei schriftlich mit einer Kündigungsfrist von 5 Arbeitstagen gekündigt werden. Wird der Praktikumsvertrag durch das Unternehmen vor Ablauf des Praktikums gekündigt, hat das Unternehmen den Kündigungsgrund schriftlich zu begründen. Die Kopie der Kündigungserklärung wird an den Branchenausschuss weitergeleitet.

Der Praktikumsvertrag tritt automatisch außer Kraft mit dem Ablaufdatum des Vertrages oder bei dem Abschluss eines regelmäßigen Ausbildungsvertrages.

In Einzelfällen, falls der Praktikant seine Sprachkenntnisse und theoretischen Kenntnisse verbessern muss, kann eine kürzere Arbeitszeit vereinbart werden.

Die Kopie des Praktikumsvertrags wird an den Branchenausschuss weitergeleitet.

Pflichten des Unternehmens

1. Das Unternehmen hat zu sichern, dass der Praktikant während der ganzen Praktikumsdauer von einer erwachsenen, für die Ausbildung zuständigen Kontaktperson betreut wird. Die für die Ausbildung zuständige Kontaktperson hat dafür zu sorgen, dass der Praktikant bei dem Inkrafttreten des Praktikumsvertrages eine gründliche Arbeitsschutzanweisung im Bereich der in der Branche auszuführenden Tätigkeiten erhält.
2. Das Unternehmen gibt laufend Anweisungen und führt eine effektive Aufsicht, damit die von dem Praktikanten ausgeführten Tätigkeiten nach den Arbeitsschutzvorschriften erfolgen.
3. Das Unternehmen übermittelt dem Praktikanten ein Basiswissen über die Tätigkeiten im Rahmen der jeweiligen Branche und plant dessen Teilnahme an den durch das Unternehmen geführten Tätigkeiten, wobei das Ziel in der Anfangsphase ist, dass der Praktikant Fachsprachkenntnisse erwirbt und die Motivation zur Berufsausbildung findet.

4. Das Unternehmen schließt eine gesetzlich vorgeschriebene Versicherung gegen Arbeitsunfälle für die ganze Vertragsdauer ab.

Pflichten des Praktikanten

1. Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Praktikumsvertrags nimmt der Praktikant an der erforderlichen Arbeitsschutzanweisung im Unternehmen teil.
2. Der Praktikant befolgt die Anweisungen des Unternehmens und der Mitarbeiter im Bereich des Arbeitsschutzes und der ausgeführten Tätigkeiten.

Der Praktikant beachtet die allgemeinen Verwaltungsregelungen für das Personal, die ihm ausgehändigt wurden, insbesondere:

- Anmelden von Abwesenheit wegen Krankheit oder anderen Ursachen
- Anmelden von Wohnortsänderung.

Verordnung über Beschäftigung von Minderjährigen

Für die Praktikanten, die das 18. Lebensjahr nicht beendet haben, gelten die Bestimmungen des dänischen Gewerbeaufsichtsamtes Nr. 239. vom 6. April 2005 mit Anlagen. Es wird auf die besonderen Bestimmungen des Kapitels 8. über Befugnisse und Ausnahmen verwiesen.

Beschäftigungsvertrag

Die Organisationen bereiten einen Standardbeschäftigungsvertrag samt Anweisung vor.

Stichwort-Index

A

- Angaben über das
Arbeitsverhältnis
Arbeitsvertrag 14
Nichteinhaltung der
Auskunftspflicht 15
Änderung des
Arbeitsverhältnisses 14
Arbeitseinstellung 107
Arbeitsgericht 106
Arbeitskleidung 110
Arbeitsrechtliche Behandlung
von Verweisungen 102
Arbeitsrechtliche Streitigkeiten
..... 97
Auszahlung nach Schlichtung
und Schiedsverfahren... 101
Konflikt 100
Organisationssitzung 98
Schiedsverfahren in
Arbeitsstreitigkeiten 99
Schlichtung 97
Verhandlung auf örtlicher
Ebene 97
Zeitfristen 101
Arbeitsschutzbeauftragte 84
Arbeitszeitbestimmungen 19
Arbeitsfreie Tage 24
Auswärtsbeschäftigung 23
Festlegung der täglichen
Arbeitszeit 19
Rufbereitschaft 24
Sonstige Arbeitszeit 24
Teilzeit 22
Tägliche Arbeitszeit 19
Variierende wöchentliche
Arbeitszeit 20
Wochenendarbeit 21
Wöchentliche Arbeitszeit 19
Wöchentliche Arbeitszeit mit
Stundenansparung 20
Aufnahme neuer Mitglieder
Anpassungsverhandlungen 12
Neue Mitglieder mit einem
anderen Tarifvertrag 11
Neue, von einem
Beitrittstarifvertrag erfasste
Mitglieder 11
Auftragsbedingungen 113
Ausbildung
Ausbildungsfonds 87
Entwicklungsfonds der Hoch-
und Tiefbauindustrie 88
Entwicklungsfonds des
Dänischen
Arbeitgeberverbands und
des Dänischen
Gewerkschaftsbunds 88
Freistellung für Ausbildung. 87
Ausschuss für gleichen Lohn
..... 108
Auszahlung der
Urlaubsvergütung 70
Der Arbeitnehmer ist außer
Stande, Urlaub zu nehmen
..... 71
Der Arbeitnehmer verlässt
den Arbeitsmarkt 70
Erworbene Urlaubsansprüche
von insgesamt 1.500,00
DKK 71
Todesfall 71
Urlaubsgeld von 750,00 DKK
oder weniger bei
Ausscheiden 70

Zahlung von	
Urlaubsvergütung ohne	
Inanspruchnahme des	
Urlaubs	70
Auszahlung von	
Urlaubsvergütung zum Ende	
des Urlaubsjahres	71
Nicht angeforderte	
Urlaubsvergütung für	
ausgeschiedene	
Arbeitnehmer	72
Urlaubsvergütung für die 5.	
Urlaubswoche	72
Urlaubsvergütung von	
weniger als 2.250,00 DKK	
.....	71
Urlaubsvergütung von	
weniger als 3.000,00 DKK	
für genommenen Urlaub .	72
Verfall des Anspruchs	73
Auszubildende	
Arbeitskleidung	122
Arbeitsschuhe	122
Arbeitsschutzbeauftragte .	126
Besondere Bestimmungen	
.....	126
Bestimmungen über die	
Behandlung	
arbeitsrechtlicher	
Streitigkeiten	127
Entlohnung	118
Entlohnung und Einstellung	
.....	120
Entlohnung während des	
Mutterschafturlaubs	120
Erster Krankheitstag eines	
Kindes.....	120
Erwachsene Auszubildende	
.....	119
EUX-Auszubildende	119
Fahrtkostenabgeltung	122

Garantie der	
Urlaubsvergütungsauszahl	
ung	126
Gesellenprüfung	126
Gesundheitsvorsorge	120
Gesundheitsvorsorge in	
PensionDanmark	121
Krankenhauseinweisung von	
Kindern	120
Lohnzahlung	120
Rente	121
Sanitär- und	
Sozialeinrichtungen	125
Schulausbildungszeit	121
Schule	126
Schwangerschaftsuntersuchu	
ngen	120
Teilnahme von	
Auszubildenden am	
Gesellenakkord.....	120
Tägliche Arbeitszeit	117
Urlaubsbestimmungen	126
Urlaubsvergütung vom	
Akkordüberschuss	126
Versicherung der	
Auszubildenden	121
Wehrdiensttätigkeitsunters	
uchung	121
Werkzeug	122
Überstunden	127
Zusätzliche arbeitsfreie Tage	
.....	117

B

Bauarbeiten in der	
Winterperiode	159
Begriffsbestimmung	
ortsfeste/ortsveränderliche	
Arbeitsstätten	10
Versetzung	10
Wechselnde Beschäftigung	10
Beschäftigungskodex	116

Besondere Bestimmungen ... 73; 126	Akkordfestsetzung durch Arbeitsstudien 48
Aufrechnung und Einbehaltung..... 73	Akkordfestsetzung nach Akkordrichtzeiten 47
Handel mit Urlaubsnachweisen sowie Pfändung 73	Akkordierungsforderungen .50
Streitigkeiten 74	Akkordrichtzeiten..... 47
Tätigkeit im Urlaub 74	Anwendung von Arbeitsstudien und Akkordrichtzeiten 54
Urlaubsgeldgarantie 74	Arbeitsstudien als angemessene Grundlage54
Verjährung der Urlaubvergütung 73	Arbeitsunterbrechung..... 53
Verzicht auf Urlaub..... 73	Aufmaß..... 51
Bestimmung der Vertrauensleute 81	Beanstandung der Abrechnung 52
Aufgaben des Vertrauensmanns 83	Behandlung von Streitigkeiten 52
Kündigung des Vertrauensmanns 83	Defizit 46
Pflichten des Vertrauensmanns 83	Eine Verhandlung pro Tarifjahr..... 47
Sprecher..... 82	Fester Preistarifausschuss .55
Wahl des Vertrauensmanns 81	Groß-Kopenhagen 49
Weiterbildung von Vertrauenspersonen 82	Gruppenvorarbeiter 53
Wer kann als Vertrauensmann gewählt werden..... 81	Mengenabweichungen 53
Wo wird ein Vertrauensmann gewählt? 81	Minutenfaktoren 49
Bestimmungen über	Nachricht an die Arbeitsgruppe 46
Akkordarbeit 45	Neue Datenblätter 48
Abladen von Materialien..... 46	Preislisten und Preisverzeichnisse..... 45
Abschlagszahlungen bei Akkordarbeit 50	Preistarifausschuss für Pflasterarbeiten 55
Abweichungen..... 47	Sonderevereinbarungen für Dachdeckungsarbeiten... 49
Akkordabrechnung 51	Sonstige Akkorde 48
Akkorde aufgrund der Arbeitsstudien..... 50	Teilnahme von Auszubildenden am Akkord 47
Akkorderfassung 51	Vorlage der Abrechnung 51
	Zufällige Tätigkeiten 46

D	
Dringende Fälle	106

E	
Einstellung	90
Einstellung zu angestelltenähnlichen Bedingungen	15
Arbeitsrechtl. Behandlung	18
Arbeitszeit.....	17
Beschäftigungszeit	16
Besondere Anspargung	17
Entgelt	16
Feiertage	17
Krankheit	18
Kündigung	16
Sonstige Bestimmungen	18
Urlaub.....	17
Zahlung	18
Zusätzliche arbeitsfreie Tage	17
Elektronische Dokumente....	111
Erster Krankheitstag eines Kindes	60

F	
Feiertagsvergütung und Seniorenverträge	
Anspargung.....	75
Ausscheiden.....	77
Garantie.....	77
Restbeträge.....	76
Todesfall.....	77
Tätigkeit an Feiertagen	77
Vorschussanspruch.....	76
Vorschusszahlung.....	76
Zahlung	75

G	
Geltungsbereich.....	8
Besonderes zu	
Dachdeckungsarbeiten.....	8
Gärtnerarbeiten	9
Offshore-Arbeiten	9
Pflasterarbeiten und Mithilfe bei Pflasterarbeiten.....	8
Geltungsdauer des Tarifvertrages	116
Geräte und Werkzeuge.....	110

I	
Implementierung von EU- Richtlinien.....	115

J	
Jungarbeiter	94
Allgemeine Bestimmungen	94
Einstellung von Jungarbeitern	94
Entlohnung von Jungarbeitern	95
Sicherheit und Ausbildung .	96

K	
Kooperationseinrichtungen	85
Betriebsrat	85
Krankenhauseinweisung von Kindern	61
Krankheit und Unfall	58
§ 56-Vereinbarung	60
Bedingungen für Krankenlohn	58
Berechnung der Beschäftigungszeit	58
Berechnung des Krankengeldes.....	59

Beschäftigungszeit während eines Ausbildungsverlaufs	58
Dauer	58
Krankheit/Unfall im Laufe des Tages	59
Rückfall	58
Unfall während der Arbeitszeit	58
Unterbrechung der Beschäftigungszeit	58
Zahlung	59
Krankheit und Urlaub	66
Gesundmeldung während des Betriebsurlaubs	66
Krankheit während des Betriebsurlaubs	66
Kündigung	90
Antritt einer anderen Tätigkeit	92
Erlöschen der Kündigungsfrist	91
Kündigungsfristen	90
Nichteinhaltung der Kündigungsfrist	92
Unfall	91
Unterbrechung der Beschäftigungszeit	91
Wiedereinstellung	91

L

Lohn- und Arbeitsbedingungen für ausländische Arbeitnehmer	102
Einleitende Bestimmungen	102
Information an Gewerkschaften	106
Organisationssitzung	103
Schiedsverfahren in Arbeitsstreitigkeiten	104

Umgehen des Tarifvertvertrags (Auftragsbedingungen) ..	104
Vertraulichkeit	106
Lohnzahlung	42
Abschlagszahlung	43
Einstellung und Kündigung ..	43
Elektronische Lohnabrechnungen	44
Feiertage	42
Lohnabrechnungen	43
Nicht abgeholte Überschüsse	43
Urlaub	42
Witterungsverhältnisse u.Ä. ..	42
Überschusszahlung	43
Zahltag	42
Lohnzeitraum	42

M

Mutterschaftsurlaub	
Bezahlung	62
Mutterschaftsurlaub	
Bezahlung	62
Schwangerschafts-/Mutterschaftsurlaub	62

N

Neueingestellte ohne Branchenerfahrung	
Allgemeines	35

P

Pflegetage	63
------------------	----

R

Regelungen auf Versuchsbasis	111
------------------------------------	-----

Rente und	
Gesundheitsvorsorge	
Erhöhte Rentenbeiträge	
während des	
Mutterschaftsurlaubs	57
Gesundheitsvorsorge	57
Rentenbeitrag.....	56
Rente und	
Gesundheitsvorsorge	56
Revision des Tarifvertrages u.Ä.	
.....	112

S

Sanitär- und	
Sozialeinrichtungen -	
ortsveränderliche	
Arbeitsstätten	37
Entschädigung für	
mangelhafte/fehlende	
Sanitär-und	
Sozialeinrichtungen	38
Informationssitzung	37
Schichtarbeit	29
Ankündigungsfrist und Dauer	
.....	29
Arbeiten an oder	
Verschiebung von	
arbeitsfreien Tagen.....	31
Arbeitstag	30
Arbeitszeitbestimmungen...	29
Besondere	
Arbeitszeitbestimmungen	30
Betriebszeit des	
Unternehmens	29
Schichtzulagen	30
Unterbrechung, Umlegung	
oder Versetzung	30
Überstunden.....	31
Örtliche Vereinbarungen	32
Sonderbestimmungen für	
Dachpappe	

Entschädigung bei	
unberechtigter Kündigung	
eines Vertrauensmanns..	84
Kündigung des	
Vertrauensmanns	84
Wer kann als	
Vertrauensmann gewählt	
werden	83
Sondervereinbarungen	39
Fahrtkostenabgeltung	39
Hotel und Verpflegung	41
Rufbereitschaft	40

T

Tarifwidrige Arbeitskonflikte .	107
---------------------------------	-----

U

Umgehung des Tarifvertrages	
.....	115
Urlaubs- und	
Feiertagsbestimmungen.....	64
Betriebsurlaub	65
Betriebsurlaub zwischen	
Weihnachten und Neujahr	
.....	66
Erwerb des	
Urlaubsanspruchs.....	64
Haupturlaub	64
Inanspruchnahme des	
Urlaubs	64
Resturlaub	65
Verschiebung des Urlaubs .	65
Zeitliche Lage des Urlaubs.	65
Urlaubs- und	
Feiertagsregelungen für	
entsendete Arbeitnehmer ...	79
Urlaubsfonds der	
Fachorganisationen.....	74
Urlaubsnachweis	68
Aufstellung eines	
Resturlaubsnachweises..	70

Bescheinigung des Urlaubs	70
Elektronischer Urlaubsnachweis	69
Lohnabrechnung als Urlaubsnachweis	69
Urlaubsvergütung	67
Berechnung des Krankenurlaubsvergütung	68

V

Vaterschaftsurlaub	62
Vergabezeitverzeichnis, Akkordrichtzeiten und Preistarif	45
Versetzte Arbeitszeit	27
Ankündigung von versetzter Arbeitszeit	27
Bestimmung der Dauer der versetzten Arbeitszeit	27
Vergütung für Arbeit in versetzter Arbeitszeit	27
Überstunden bei versetzter Arbeitszeit	28
Vorübergehende Entlassung	92
Andere Tätigkeit	93
Entgelt	92
Grundlage für vorübergehende Entlassung	92
Information über Wiederaufnahme	93
Wiederaufnahme der Arbeit	93

Ü

Überstunden	25
Berechnung der Überstunden	25
Leistung von Überstundenarbeit	25

Nacharbeit	25
Überstunden-, Sonn- und Feiertagsvergütung	26
Überstunden-, Sonn- und Feiertagsvergütung	27
Abzug von Essenspausen	26
Arbeitsfreie Werkzeuge	26
Bezahlung der Überstunden	26
Übertragung von Urlaub	67

Z

Zeitarbeit	113
Sonstige Bedingungen	114
Zeitarbeitsagenturen, die Mitglied des Hauptverbands der Dänischen Bauindustrie sind	113
Zeitarbeitsagenturen, die nicht Mitglied des Hauptverbands der Dänischen Bauindustrie sind	114
Zeitlohnbestimmungen	33
Dachdeckungsarbeiten	34
Erwachsene Arbeitnehmer	33
Fahrer und Asphaltarbeiter	33
Gärtner	34
Neueingestellte ohne Branchenerfahrung	34
Tages- und Nachtdienst	37
Witterung	37
Zoneneinteilung	
Zone 1	10
Zone 2	11
Zoneneinteilung	10
Zusammenarbeit und Arbeitsschutz	86

2017

Dansk Byggeri
Nørre Voldgade 106
1358 København K
Telefon: 72 16 00 00
info@danskbyggeri.dk
www.danskbyggeri.dk

Fagligt Fælles Forbund
Kampmannsgade 4
1790 København V
Telefon: 70 300 300
3f@3f.dk
www.3f.dk



2017

2017

2017

20